



OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 2021
SHAREHOLDERS' MEETING 2021



**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER
FUTURE.**

**ASSEMBLEA
DEGLI AZIONISTI
2021**

**SHAREHOLDERS'
MEETING
2021**



RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

8



REMUNERAZIONE

Relazione sulla
politica in materia
di remunerazione
per il 2021 e sui
compensi corrisposti
nel 2020

20



PIANO LTI 2021

Documento
Informativo sul
Piano LTI 2021

76



REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS

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

100



REMUNERATION

Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020

112



LTI PLAN 2021

Information Document on LTI Plan 2021

168

**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER
FUTURE.**

ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 2021

ASSEMBLEA

**Ordinaria
degli Azionisti**

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. 15844561009

ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

convocata, in unica convocazione, per il giorno 20 maggio 2021, alle ore 14:00, in Roma, in Via Pietro de Coubertin n. 30, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2020.
2. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.
3. Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 14 maggio 2020. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Piano 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
5. Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:
 - 5.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2021 (deliberazione vincolante);
 - 5.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2020 (deliberazione non vincolante).

1

RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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 2020. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2020.

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 28 aprile 2021, ai quali pertanto si fa rinvio, sono contenuti il bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2020 (che chiude con un utile netto di circa 2.326 milioni di euro) e il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2020 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di circa 2.610 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 2020, 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 15 aprile 2021. 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 S.p.A.:

- > esaminati i dati del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020 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 2020 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 2020 e della relativa relazione della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL SECONDO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.

Signori Azionisti, si ricorda che la politica dei dividendi contemplata dal Piano Strategico 2020-2022 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2019) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2020, la corresponsione agli Azionisti di un dividendo complessivo pari all'importo più elevato tra 0,35 euro per azione e il 70% del risultato netto ordinario del Gruppo Enel realizzato nel medesimo esercizio, da corrispondere in due *tranche*, 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 5 novembre 2020, 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 2020 pari a 0,175 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 20 gennaio 2021. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 3.269.152 azioni proprie in portafoglio alla "record date" del 19 gennaio 2021. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2020 effettivamente distribuito agli Azionisti è ammontato a 1.778.596.888,95 euro, mentre un importo di 572.101,60 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 2020 risulta pari a circa 5.197 milioni di euro (a

fronte di un risultato netto di pertinenza del Gruppo pari a circa 2.610 milioni di euro). Pertanto il *pay-out* sopra indicato, pari al 70% dell'utile netto ordinario di Gruppo, ammonta a circa 3.640 milioni di euro, cui corrisponde un dividendo per azione pari a 0,358 euro; tale importo risulta quindi superiore rispetto al minimo di 0,35 euro per azione, previsto con riferimento ai risultati dell'esercizio 2020 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 0,183 euro per azione (per un importo complessivo massimo pari a circa 1.861 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2021.

Tenuto altresì conto che l'utile netto civilistico di Enel S.p.A. relativo all'esercizio 2020 ammonta a circa 2.326 milioni di euro, si prevede di destinare alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" (complessivamente ammontante, al 31 dicembre 2020, a circa 6.346 milioni di euro) per un ammontare pari a circa 1.322 milioni di euro.

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 S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2020 di Enel S.p.A., pari a 2.325.960.527,21 euro:
 - alla distribuzione in favore degli Azionisti:
 - 0,175 euro per ognuna delle 10.163.410.794 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 3.269.152 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 20 gennaio 2021, previo stacco in data 18 gennaio 2021 della cedola n. 33 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 S.p.A.) coincidente con il 19 gennaio 2021, per un importo complessivo pari

- a 1.778.596.888,95 euro;
 - 0,053 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 19 luglio 2021 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera), a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo massimo pari a 538.834.037,14 euro;
 - alla riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 8.529.601,12 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 3 della presente delibera;
2. di destinare inoltre alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" appostata nel bilancio di Enel S.p.A. (complessivamente ammontante, al 31 dicembre 2020, a circa 6.346 milioni euro), per un importo di 0,130 euro per ognuna

- delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 19 luglio 2021 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera), per un importo complessivo massimo pari a 1.321.668.392,98 euro;
3. di porre in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, il saldo del dividendo di 0,183 euro per azione ordinaria (di cui 0,053 euro a titolo di distribuzione di parte dell'utile residuo dell'esercizio 2020 e 0,130 euro a titolo di parziale distribuzione della riserva disponibile denominata "utili accumulati") – al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 21 luglio 2021, con "data stacco" della cedola n. 34 coincidente con il 19 luglio 2021 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 S.p.A.) coincidente con il 20 luglio 2021.

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 14 maggio 2020. 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 S.p.A. ("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 14 maggio 2020.

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 14 novembre 2021), 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 29 luglio 2020 il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione, ha approvato l'acquisto di un numero di azioni proprie pari a 1,72 milioni (equivalenti a circa lo 0,017% del capitale sociale di Enel), a servizio del Piano 2020 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, approvato dalla predetta Assemblea del 14 maggio 2020 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 e secondo quanto comunicato al mercato in data 30 ottobre 2020, la Società ha complessivamente acquistato n. 1.720.000 azioni proprie. Pertanto, considerando le n. 1.549.152 azioni proprie già in portafoglio acquistate nel corso del 2019, la Società detiene alla data odierna n. 3.269.152 azioni proprie, pari allo 0,032% 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 14 maggio 2020 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 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *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 quarto 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 14 maggio 2020, 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 2020 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 16.105 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 milioni 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. 3.269.152 azioni

proprie, pari allo 0,032% 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 14 maggio 2020, 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 S.p.A., 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. 21318 del 7 aprile 2020⁽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'esecu-

zione 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 di mercato ammesse *pro-tempore* vigenti.

In particolare, le azioni proprie acquistate a servizio del Piano 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *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 quarto 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 S.p.A., 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 14 maggio 2020;
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:

(1) Al riguardo si ricorda che, con Deliberazione Consob n. 20876 del 3 aprile 2019, con decorrenza dal 30 giugno 2019 è stata disposta la cessazione della prassi di mercato, precedentemente ammessa, inerente l'acquisto di azioni proprie per la costituzione di un c.d. "magazzino titoli".

- 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 S.p.A., 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 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 S.p.A. nella seduta del Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., 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 preimposti;
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 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli Azionisti al quarto punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel S.p.A. 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;
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

Piano 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. 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 S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (il "Piano LTI 2021"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni. Il Piano LTI 2021 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 2021-2023 rispetto a quello dell'Indice EURO-STOXX Utilities – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2021 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 2021 sono descritte in detta-

glio in apposito 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 S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il documento informativo sul Piano 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. 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 2021 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. 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 2021 di incentivazione di lungo termine, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione 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 e di sue eventuali modifiche.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL QUINTO 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 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020". 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 2021, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Tale sezione, ai sensi del combinato disposto dei commi 3-bis e 3-ter dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, introdotti dal Decreto Legislativo n. 49/2019, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti;

- > nella seconda sezione, l'indicazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) relativi all'esercizio 2020. Tale sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter 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.

5.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2021 (deliberazione vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- > esaminata la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020", 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 2021, 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 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020" di Enel S.p.A., predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 3, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

5.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2020 (deliberazione non vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- > esaminata la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel

2020", 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 dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) relativi all'esercizio 2020;
- > 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 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020" di Enel S.p.A., predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 4, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

2

REMUNERAZIONE

Relazione sulla politica
in materia di remunerazione
per il 2021 e sui compensi
corrisposti nel 2020

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.
in data 15 aprile 2021.

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



INDICE

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	24
Premessa	26
Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel	27
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 per il 2021. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	30
1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	30
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica	30
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	30
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	32
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	33
2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2020	33
2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione	38
2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	38
2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	38
2.3.2 Remunerazione fissa	38
2.3.3 Benefici non monetari	38
2.4 Amministratore Delegato/Direttore Generale	39
2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale	39
2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	39
2.4.3 Remunerazione fissa	40
2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine	40
2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine	43
2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti	47
2.4.7 Benefici non monetari	48

2.5 Amministratori non esecutivi	49
2.6 Componenti il Collegio Sindacale	50
2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche	50
2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i>	50
2.7.2 Retribuzione fissa	51
2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine	51
2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine	51
2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto	52
2.7.6 Benefici non monetari	53

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2020 54

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2020	54
3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2020)	63

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	64
---	----

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	70
--	----

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	72
--	----

3.3 Piano <i>long term incentive</i> 2019	74
3.4 Piano <i>long term incentive</i> 2020	74
3.5 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	75

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 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020.

Il Comitato, composto dai Consiglieri Cesare Calari, Costanza Esclapon de Villeneuve e Anna Chiara Svelto, oltre al Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica annuale in materia di remunerazione per il 2021 intesa a perseguire – in linea con le indicazioni del nuovo Codice italiano di *Corporate Governance* – il successo sostenibile della Società e del Gruppo di cui essa è a capo; tale politica risulta finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, ed è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo stesso.

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2021, illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha tenuto conto delle *best practice* nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell’Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 sulla politica in materia di remunerazione per il 2020, nonché degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2021 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

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 l’esercizio 2020. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Mercer prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assem-

blare 2020 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* (“*Peer Group*”), che risulta dall’integrazione di tre sotto-gruppi composti da: (i) società italiane a respiro globale, assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali; (ii) società europee del settore *utilities* che risultano dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore; (iii) società europee di rilevanti dimensioni quotate nei principali listini continentali e che risultano assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un’ottica di *people competition*⁽¹⁾. L’adozione del nuovo *Peer Group* riflette l’evoluzione compiuta dal Gruppo Enel, che nel corso degli ultimi 15 anni si è trasformato da operatore essenzialmente domestico dapprima in *utility leader* a livello internazionale, fino a raggiungere lo status odierno di grande gruppo industriale europeo. La focalizzazione del *Peer Group* su società dell’Europa continentale è inoltre intesa a rendere ancora più significativo il confronto in termini di struttura delle remunerazioni.

L’analisi di *benchmark* ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato/Direttore Generale per l’esercizio 2020 riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società comprese nel *Peer Group*. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, l’analisi di *benchmark* ha invece evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, tanto per la partecipazione alle attività consiliari, quanto per la partecipazione ai Comitati consiliari, tenuto conto che in tali casi i livelli remunerativi si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, risultando quindi disallineati rispetto al posizionamento di Enel in confronto alle società ricomprese nel *panel*.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2021 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale. Al contempo il Comitato, pur ritenendo doveroso, alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto raccomandato in proposito dal Comitato italiano per la *Corporate Governance*, valutare l’elaborazione di una proposta di aumento dei compensi degli Amministratori non esecutivi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, ha ritenuto infine di rinviare al prossimo

(1) Per la composizione del *Peer Group* in questione si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 1.3 del presente documento.

anno la definizione di tale proposta, volendo manifestare in tal modo la propria sensibilità al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dall'epidemia da COVID-19.

Il Comitato ha poi ritenuto opportuno introdurre alcuni nuovi obiettivi di *performance* connessi a temi di sostenibilità nella remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e nel Piano di *Long Term Incentive* 2021.

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, che misura la *customer satisfaction* dei clienti delle reti di distribuzione del Gruppo Enel. L'indicatore utilizzato è costituito dalla durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per clienti di bassa tensione (*System Average Interruption Duration Index* – SAIDI); tanto la decarbonizzazione quanto l'elettrificazione dei consumi promosse dal Gruppo Enel si fondano, infatti, sul ruolo centrale riconosciuto alle reti di distribuzione, che dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e garantire una migliore qualità del servizio agli utenti finali. Al contempo, si è ritenuto opportuno confermare il peso dell'obiettivo legato alla *safety*, pari al 15% del totale, in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro riveste. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si conferma pari al 30%.

Il Comitato ha poi ritenuto opportuno mantenere nel Piano di *Long-Term Incentive* 2021 le principali caratteristiche dei Piani di *Long-Term Incentive* 2019 e 2020 – 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 delle Assemblee annuali del 2019 e 2020.

Il Comitato ha altresì valutato l'opportunità di valorizzare l'impegno del Gruppo Enel nell'assicurare l'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriale. In tale ottica, è stata pertanto prevista l'introduzione nel Piano di *Long Term-Incentive* 2021 di un nuovo obiettivo di *performance*, con un peso pari al 5% del totale, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023. L'introduzione di tale obiettivo va inteso come un punto di partenza per un'attenzione sempre maggiore che il Comitato prevede di riservare al tema del “*gender gap*” nel delineare nei prossimi anni gli obiettivi di *performance* della componente variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del *top management*. Restano invece invariati gli altri obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incen-*

tive 2021, pur risultando leggermente modificato il peso di uno di essi 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 2021-2023: (i) andamento del TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM, con un peso pari al 50%; (ii) *Return on Average Capital Employed* (“ROACE”), con un peso pari al 25%; (iii) rapporto tra capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e capacità installata netta consolidata totale, con un peso pari al 10%; (iv) emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel, con un peso pari al 10%; (v) percentuale di donne nei piani di successione manageriale, con un peso pari al 5%. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità continua ad essere pari al 25%, in linea con il Piano di *Long-Term Incentive* 2020, confermando la consolidata attenzione da parte del Gruppo Enel 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 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 2021. 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 2021 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 all'esercizio 2020.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il 2021 tenga in adeguata considerazione sia i risultati delle indicate analisi di *benchmark*, sia le *policy* dei principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, sia gli esiti delle attività di *engagement* in precedenza richiamate. Tale politica provvede per un verso a confermare il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in quanto coerente con il posizionamento di Enel rispetto ai *peers* di riferimento in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti, e contribuisce ulteriormente per altro verso al perseguimento degli obiettivi di *business* e di sostenibilità del Piano Strategico 2021/2023.

Roma, 15 aprile 2021

Alberto Marchi

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

PREMESSA

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2021, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica annuale adottata da Enel S.p.A. ("**Enel**" o la "**Società**") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2021 nonché, 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 2020 – 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 sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020, 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 2021, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 15 aprile 2021. Tale politica è volta a: (i) promuovere il successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (ii) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo Enel; nonché (iii) promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2021, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto: (i) delle raccomandazioni contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* pubblicato il 31 gennaio 2020 (il “**Codice di Corporate Governance**”); (ii) delle *best practice* nazionali e internazionali; (iii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell’Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 sulla politica in materia di remunerazione per il 2020; (iv) degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2021 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel; (v) 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 l’esercizio 2020, che è stata predisposta dal consulente indipendente Mercer.

Tale ultima analisi ha preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della

stagione assembleare 2020 dagli emittenti ricompresi in un unico *peer group* che risulta composto dall’integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi, secondo quanto in dettaglio illustrato nel paragrafo 1.3 del presente documento: (i) società italiane a respiro globale; (ii) società *comparable* di *business* a livello europeo; (iii) società europee di rilevanti dimensioni assimilabili a Enel in termini di complessità e di interesse in ottica di *people competition*.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2021, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha altresì tenuto conto degli esiti di un’ulteriore analisi di *benchmark* condotta da Mercer in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale per l’esercizio 2020; tale analisi è stata eseguita prendendo in considerazione un *peer group* composto esclusivamente da società italiane appartenenti all’indice FTSE-MIB, secondo quanto in dettaglio illustrato nel paragrafo 2.6 del presente documento.

Infine, la politica in materia di remunerazione per il 2021 ha tenuto conto della politica complessiva adottata dal Gruppo Enel (nel prosieguo anche il “**Gruppo**”) per la remunerazione dei propri dipendenti, che si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sul lavoro e che è volta, pertanto, a rafforzare una strategia incentrata sulla crescita sostenibile.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica annuale per la remunerazione relativa all’esercizio 2021.

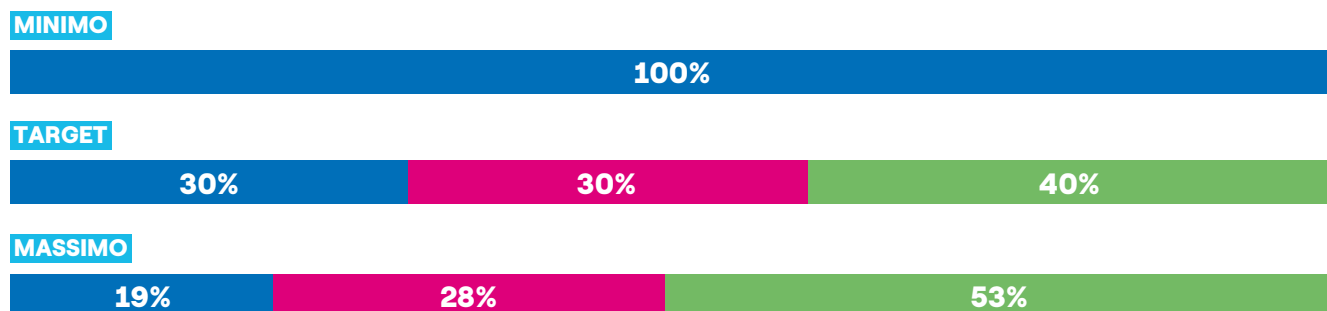
Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione
Remunerazione fissa	> Non è soggetta a condizioni > Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS
PESO RELATIVO⁽¹⁾	PRESIDENTE 100% AD/DG 19% DRS 35%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	> Obiettivi AD/DG: - Utile netto ordinario consolidato (35%) - Group Opex (20%) - Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato (15%) - System Average Interruption Duration Index – SAIDI (15%) - Sicurezza sui luoghi di lavoro (15%) > Obiettivi DRS: - Obiettivi individuali legati al <i>business</i> 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. <i>clawback</i>)
PESO RELATIVO⁽¹⁾	AD/DG 28% DRS 23%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI)	> Obiettivi di performance: - TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (50%) - ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) (25%) - Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale (10%) - Emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel (10%) - Percentuale di donne nei piani di successione manageriale (5%) > 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 <i>performance</i>, 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 <i>performance</i>, 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 <i>performance</i>, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale (c.d. <i>deferred payment</i>). > 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. <i>clawback</i> e <i>malus</i>).
PESO RELATIVO⁽¹⁾	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 pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione, secondo quanto indicato nel paragrafo 2.7.5 del presente documento.

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

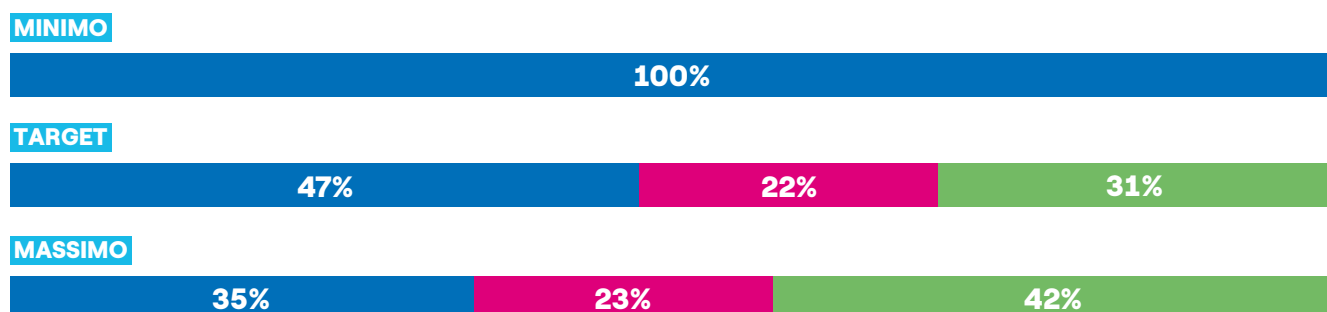
AD/DG Amministratore Delegato/Direttore Generale
DRS Dirigenti con responsabilità strategiche

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 STRATEGICA



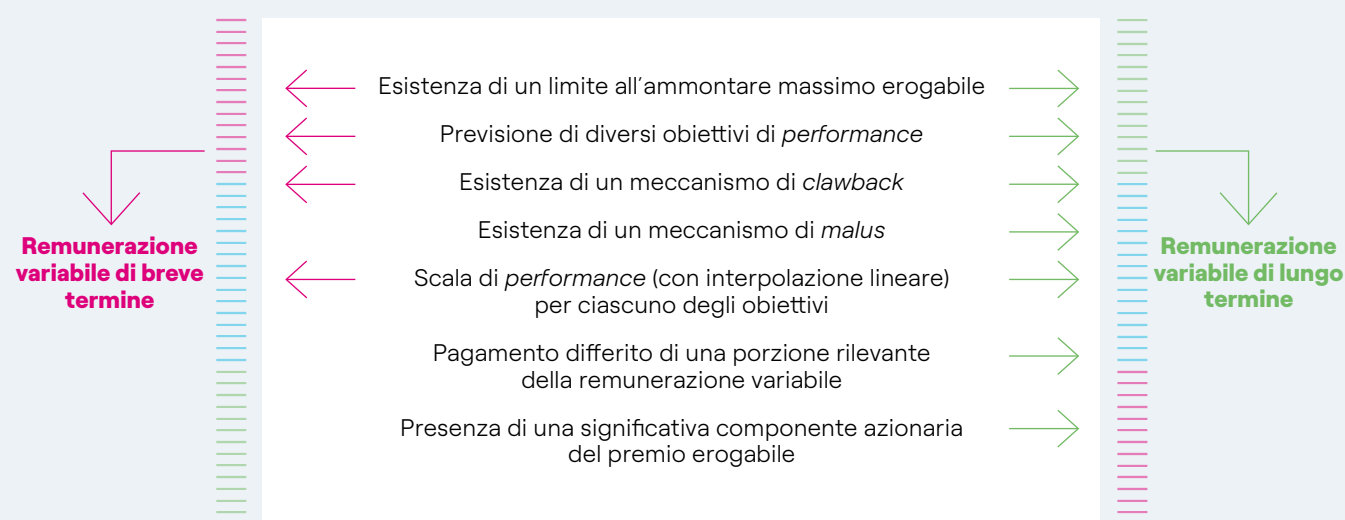
■ Remunerazione fissa ■ Remunerazione variabile di breve termine ■ Remunerazione variabile di lungo termine

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 lungo termine.

Fattori di mitigazione del rischio



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 PER IL 2021. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica

La politica per la remunerazione di Enel è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni; tali organi sono altresì responsabili di eventuali revisioni di detta politica.

In conformità con la Raccomandazione n. 25 del Codice di *Corporate Governance*, 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.

1.2 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, nelle persone di Alberto Marchi (con funzioni di Presidente), Cesare Calari, Costanza Esclapon de Ville-neuve e Anna Chiara Svelto.

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 istruttori, di natura propositiva e consultiva, in materia di remunerazioni:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della 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 sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, 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.

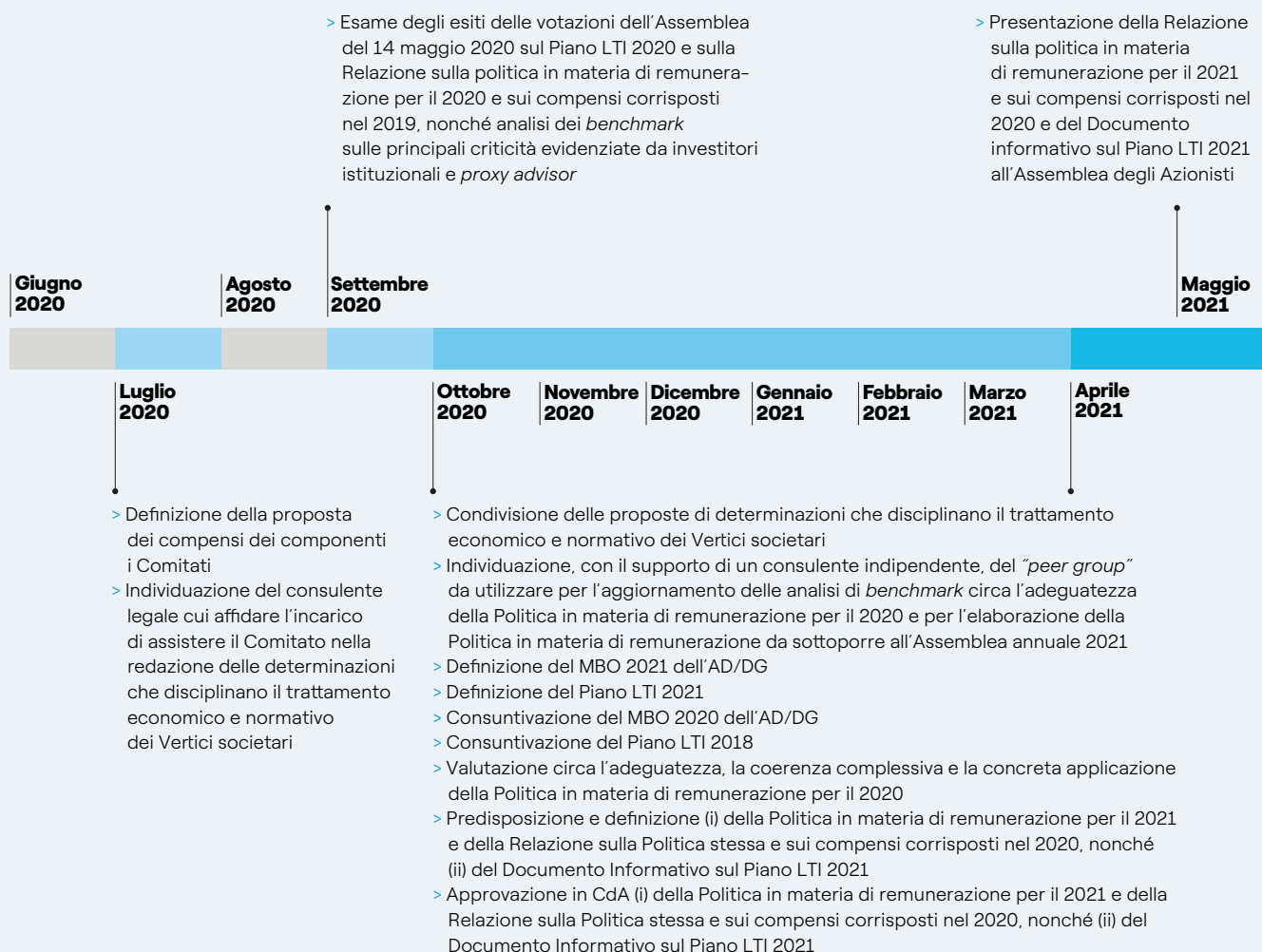
Tale Comitato può infine svolgere un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti funzioni aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito.

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. Al fine di evitare che possano insorgere conflitti di interesse, 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.

■ Attività istruttoria ■ Definizione struttura remunerazione ■ Approvazione Relazione ■ Attività non connessa alla remunerazione



1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica annuale in materia di remunerazione per l'esercizio 2021, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Mercer. 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 di Enel per l'esercizio 2020. Tale analisi è stata predisposta da Mercer sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2020

dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* ("**Peer Group**"), che risulta composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi:

- > società italiane a respiro globale – società assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Eni, FCA, Leonardo, Prysmian, Terna e TIM;
- > società comparabile di business – società europee dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore, che rappresentano un riferimento in termini di prassi di *business*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: EdP, Engie, E.ON, Iberdrola, National

Grid, Naturgy, Orsted, RWE;

- > società europee di rilevanti dimensioni – società quotate nei principali listini continentali assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. La strategia di attrazione dei migliori talenti da parte di Enel sul mercato del lavoro non si focalizza, infatti, esclusivamente sul mercato nazionale, ma prevede in taluni casi la possibilità di attingere risorse strategiche anche da *business* non strettamente affini al settore delle *Electric Utilities*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

Al riguardo, ai fini della individuazione del *Peer Group*, il Comitato per le Nomine e le Remunerazione ha convenuto di:

- > escludere le società bancarie e assicurative, coerentemente con le prassi di mercato, poiché le politiche per la remunerazione adottate da tali società sono legate alla specifica normativa prevista dalle autorità di vigilanza di settore;
- > prendere in considerazione *peer* europei, escludendo quindi società comparabili extra-europee, alla luce (i) delle potenziali eterogeneità delle politiche retributive di queste ultime, specie in termini di *pay-mix* e (ii) del perimetro geografico utilizzato dai principali *proxy advisor* per individuare i *peer* di Enel;
- > ritenere rilevante il mercato italiano anche in termini di mercato del lavoro, individuando in tale ambito società che, seppur non strettamente assimilabili ad Enel per la natura del *business*, operino comunque a livello globale, presentino complessità simili a quelle della stessa Enel e rappresentino per quest'ultima un riferimento sotto tale profilo;
- > prendere in considerazione le società che, a livello europeo, presentino una maggiore affinità in termini di *business*, nonché (per quanto possibile) dimensioni comparabili rispetto ad Enel, con particolare riguardo al livello di capitalizzazione;
- > integrare il *panel* con società europee che, pur impegnate in *business* differenti da quello di Enel, siano a quest'ultima dimensionalmente comparabili e, al contempo, siano rilevanti anche sotto il profilo del mercato del lavoro, in coerenza con l'attuale *people strategy* del Gruppo che è orientata alla *talent acquisition* anche a livello europeo e non esclusivamente tra i *business* affini.

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2019, Enel si colloca rispetto al *Peer Group* tra il terzo quartile e il nono decile per quanto riguarda la capitalizzazione e i ricavi, e tra la mediana e il terzo quartile per quanto concerne il numero di dipendenti.

Alla luce dell'analisi di *benchmark*, Mercer ha quindi rilasciato apposite *opinion* a supporto della definizione della politica in materia di remunerazione del Presidente del

Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e dei componenti il Collegio Sindacale per il 2021.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "2020 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe" che ha analizzato 1.342 società europee (34.579 singole posizioni).

Gli esiti delle suddette analisi di *benchmark* sono puntualmente indicati nei paragrafi 2.3.2, 2.4.1, 2.5 e 2.6 della prima sezione, nonché nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione.

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

2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2020

In linea con il Principio XV e le Raccomandazioni n. 27 e n. 28 del Codice di *Corporate Governance*, la politica annuale in materia di remunerazione per il 2021 (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 – 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 funzionale al perseguimento del successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazio-

ne di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti. La politica per la remunerazione tiene conto altresì dell'esigenza di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati – tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo – promuovendo al contempo la missione e i valori aziendali.

La politica per la remunerazione, inoltre, è volta ad assicurare il perseguimento degli obiettivi definiti dal Piano Strategico 2021/2023 del Gruppo, 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 il successo sostenibile della Società e con gli obiettivi del Piano Strategico 2021/2023, 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 previsti limiti massimi per la componente variabile, che rappresenta comunque una parte significativa della remunerazione complessiva;
- (ii) gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo. Tali obiettivi sono coerenti con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2021/2023 e sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile di Enel, comprendendo anche parametri non finanziari;
- (iii) una parte rilevante del trattamento derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period*, *vesting period* e *deferment period*);
- (iv) il trattamento connesso a tali piani sia erogato subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano 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 remunera-

zione 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* (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* 2021;
- (x) l'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato (e, conseguentemente, anche del rapporto dirigenziale) sia fissata in due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, e la relativa erogazione sia legata a specifiche fattispecie.

La strategia sostenibile del Gruppo Enel, avviata nel 2015 e aggiornata da ultimo in occasione del Piano Strategico 2021-2023, mira alla creazione di valore anche attraverso l'integrazione dei fattori *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). In particolare, tale strategia promuove l'accelerazione della transizione energetica – attraverso la decarbonizzazione, l'elettrificazione dei consumi e le piattaforme – insieme ad una crescita sostenibile volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*.

Il Piano Strategico 2021-2023 prevede che la decarbonizzazione della generazione elettrica avvenga attraverso l'incremento degli investimenti in energie rinnovabili e l'uscita dalla generazione a carbone; le rinnovabili avranno quindi un peso crescente sulla capacità totale del Gruppo, mentre le emissioni di gas serra si ridurranno significativamente.

Al contempo, la progressiva elettrificazione dei consumi – abilitata da nuovi servizi, come quelli di flessibilità e le soluzioni per la mobilità elettrica – porterà benefici sia ai clienti finali che all'ambiente.

Tanto la decarbonizzazione quanto l'elettrificazione dei consumi si fondano sul ruolo centrale delle reti di distribuzione, che dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e garantire una migliore qualità del servizio. In tale contesto, sono stati definiti obiettivi strategici sia di breve che di 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 allinearne 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 la sicurezza sui luoghi di lavoro. Inoltre, alla luce dell'efficacia delle azioni realizzate nel corso del 2020 dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza sanitaria connessa alla pandemia da COVID-19, si è ritenuto opportuno sostituire l'obiettivo relativo alla gestione da remoto delle attività aziendali con un obiettivo ESG di *customer satisfaction*. È stato quindi introdotto il SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) quale nuovo obiettivo di *performance* coerente con il Piano Strategico 2021/2023, che misura la soddisfazione del cliente finale servito dalle reti di distribuzione del Gruppo; in particolare, il SAIDI misura il livello di continuità del servizio, rilevando la durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per cliente

di bassa tensione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine, è stato introdotto un terzo obiettivo ESG, legato alla diversità di genere e rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione manageriale. Tale obiettivo, in particolare, è volto a supportare la crescita delle donne a livello manageriale e assicurare un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano i suddetti piani. Pertanto, per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive* 2021, 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 del Gruppo 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 *Sustainability-linked*; (iv) le emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo, che prevede la progressiva riduzione di tali emissioni in linea con l'Accordo di Parigi; (v) la percentuale di donne nei piani di successione manageriale, per assicurare un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano i suddetti piani.

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	→	-	<i>Total Shareholders Return</i>
Efficienze operative	→	<i>Group Opex</i>	-
Rigore finanziario e struttura finanziaria stabile	→	<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	-
Crescita industriale sostenibile	→	<i>System Average Interruption Duration Index</i> - SAIDI	Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ Capacità installata netta consolidata totale
		Safety	Emissioni GHG Scope 1
			Percentuale di donne nei piani di successione manageriale

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 previsto dalla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*, risulta legata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nel Consiglio di Amministrazione e nei Comitati consiliari; tale remunerazione, inoltre, non è legata al conseguimento di obiettivi di *performance*.

La politica in materia di remunerazione per il 2021 tiene conto della politica complessiva adottata dal Gruppo per la remunerazione dei propri dipendenti, che si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sul lavoro e che è volta, pertanto, a rafforzare la strategia di Enel incentrata sulla crescita sostenibile.

A tale riguardo, nel 2013 Enel ha sottoscritto il *Global Framework Agreement* – GFA con le federazioni italiane e le federazioni globali IndustriAll e Public Services International; trattasi di un documento fondato sui principi dei diritti umani, del diritto del lavoro e dei migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro). In base a tali principi, la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi *pro tempore* applicabili nei diversi Paesi di presenza. Il Gruppo Enel assicura che il principio di un reddito equo sia rispettato in tutti i Paesi in cui è presente e si impegna, pertanto, a garantire un salario dignitoso (*living wage*) a tutti i suoi dipendenti, riconoscendo il valore della contrattazione collettiva quale strumento per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti. Inoltre, nel luglio 2019 l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ha firmato l'impegno promosso dalle Nazioni Unite sulla "*just transition*", impegnando la Società e il Gruppo a garantire che i nuovi posti di lavoro siano equi, dignitosi e inclusivi. Il Gruppo Enel si è altresì impegnato a rispettare al proprio interno e a far rispettare ai propri fornitori i seguenti *standard* internazionali: (i) dialogo sociale con i lavoratori e i loro sindacati; (ii) rispetto dei diritti dei lavoratori (compresi quelli relativi alla sicurezza) sulla base delle indicazioni dell'ILO; (iii) protezione sociale, comprese

le pensioni e l'assistenza sanitaria; (iv) garanzie salariali, anche esse in linea con le direttive dell'ILO.

La grande attenzione dedicata alle persone che lavorano nel Gruppo, considerate elementi chiave della strategia e della transizione energetica, si riflette anche nella massima attenzione riservata alla salute e alla sicurezza sul lavoro. In particolare, Enel considera la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita e si impegna a sviluppare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il suo perimetro aziendale, al fine di garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli.

Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021 rispetto all'esercizio 2020

Nei primi mesi del 2021 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 Mercer sul posizionamento competitivo del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2020; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 sulla politica in materia di remunerazione per il 2020; (iii) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2021 con i principali *proxy advisor* e investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel; nonché (iv) delle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e delle *best practices* nazionali e internazionali.

In particolare, alla luce dell'indicata analisi di *benchmark*, degli esiti del voto assembleare e dell'attività di *engagement* svolta, si è ritenuto di confermare per il 2021 i trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 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 i suddetti trattamenti retributivi si rinvia ai successivi paragrafi 2.3, 2.4 e 2.5 della presente relazione.

Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2020 sono state apportate le modifiche appresso evidenziate.

	Politica per la remunerazione 2020	Politica per la remunerazione 2021
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	Obiettivi di performance: > Utile netto ordinario consolidato (PESO) 35%	Obiettivi di performance: > Obiettivo e peso rimasti invariati
	> Group Opex (PESO) 20%	> Obiettivo e peso rimasti invariati
	> Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato (PESO) 15%	> Obiettivo e peso rimasti invariati
	> Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività (PESO) 15%	> System Average Interruption Duration Index – SAIDI (PESO) 15%
	> Sicurezza sui luoghi di lavoro (PESO) 15%	> Obiettivo e peso rimasti invariati
Scala di performance del Piano MBO:	150% 100% 50% 0%	Scala di performance del Piano MBO rimasta invariata
Piano LTI per AD/DG e DRS	Obiettivi di performance: > TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (PESO) 50%	Obiettivi di performance: > Obiettivo e peso rimasti invariati
	> Return on Average Capital Employed – ROACE (PESO) 25%	> Obiettivo e peso rimasti invariati
	> Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/capacità installata netta consolidata totale (PESO) 15%	> Obiettivo invariato (PESO) 10%
	> Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo (PESO) 10%	> Emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel (PESO) 10%
		> Percentuale di donne nei piani di successione manageriale (PESO) 5%
Scala di performance del Piano LTI per:	A) AD/DG 280% 150% 130% 0%	Scala di performance rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS
	B) DRS 180% 150% 100% 0%	

2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione

La Società non prevede di avvalersi della possibilità prevista dall'art. 123-ter, comma 3-bis del TUF di derogare temporaneamente alla politica in materia di remunerazione in presenza di circostanze eccezionali.

2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

2.3.1 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 eventualmente spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società quotate controllate da Enel, 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.

2.3.2 Remunerazione fissa

Nell'individuare la misura della remunerazione fissa del Presidente per il 2021 si è tenuto conto tanto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer con riferimento al trattamento retributivo riconosciuto ai presidenti non esecutivi delle società del *Peer Group*, quanto del ruolo affidato al Presidente di Enel nell'ambito della *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 15 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.

In particolare, l'indicata analisi di *benchmark* in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2020, pari a

500.000 euro lordi annui, ha evidenziato un posizionamento in linea con il terzo quartile del *Peer Group* se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2021 è confermata in un importo pari a 500.000 euro lordi annui, in quanto detta remunerazione riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

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

2.3.3 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società; (iv) assicurare la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale, secondo il trattamento previsto per i dirigenti della Società; (v) riconoscere l'utilizzo di un adeguato alloggio nella città di Roma. Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore del Presidente per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.4 Amministratore Delegato/ Direttore Generale

2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021 è stato innanzi tutto tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer, ed è stato quindi esaminato il posizionamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel relativa all'esercizio 2020 rispetto a quella riconosciuta ai *Chief Executive Officer* delle società del *Peer Group*, avendo riguardo a tutte le sue componenti. Si segnala che la remunerazione variabile di breve e di lungo termine è stata valutata sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*. I risultati di tale analisi sono appresso riportati.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*.

Remunerazione variabile a target

- > La remunerazione globale annua a *target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine al livello *target*) si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.
- > La *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello *target*) si posiziona anch'essa tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

- > La remunerazione globale annua al livello massimo di *performance* si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.
- > La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca anch'essa tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020 riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

Si segnala inoltre che, nel periodo 2015-2020, il Gruppo Enel ha registrato una crescita significativa grazie alla nuova strategia sostenibile. In particolare, per quanto concerne i risultati raggiunti a livello operativo, la capacità da fonti rinnovabili del Gruppo è passata da circa 36,8 GW a fine

2014 a circa 48,6 GW a fine 2020, con un'incidenza della capacità da fonti rinnovabili (inclusiva della capacità gestita) sulla capacità totale che è cresciuta dal 30% circa del 2014 al 56% circa del 2020. Il *business* della distribuzione ha registrato nel periodo considerato un incremento di circa il 22% degli utenti finali, superando i 74 milioni a fine 2020. Inoltre, sono stati raggiunti quasi i 70 milioni di clienti *retail* nel 2020, con un incremento di circa il 15% rispetto alla fine 2014.

Tale crescita operativa si è riflessa anche nella *performance* economica. Tra la fine del 2014 e la fine del 2020, il Gruppo ha registrato una crescita dell'Ebitda ordinario di oltre il 15%, raggiungendo i 17,9 miliardi di euro, con un contestuale incremento dell'utile netto ordinario (che ha raggiunto i 5,2 miliardi di euro) di circa il 73%. Tali risultati hanno consentito al *Total Shareholders Return* (TSR) del titolo Enel di conseguire, nello stesso periodo, una variazione positiva pari al 187%, a fronte di una variazione positiva del 79% dell'indice europeo di settore (*i.e.*, EUROSTOXX *Utilities*). Sotto il profilo patrimoniale si segnala nel medesimo arco temporale un incremento dell'indebitamento finanziario netto da 37,4 a 45,4 miliardi di euro (+21% circa), sostanzialmente riferibile al *free cash flow post dividendi* e perfettamente compatibile in termini di rapporto *Net Debt/Ebitda* (che rimane costante).

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2021 il trattamento economico appresso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020.

2.4.2 Struttura della remunerazione e *pay mix*

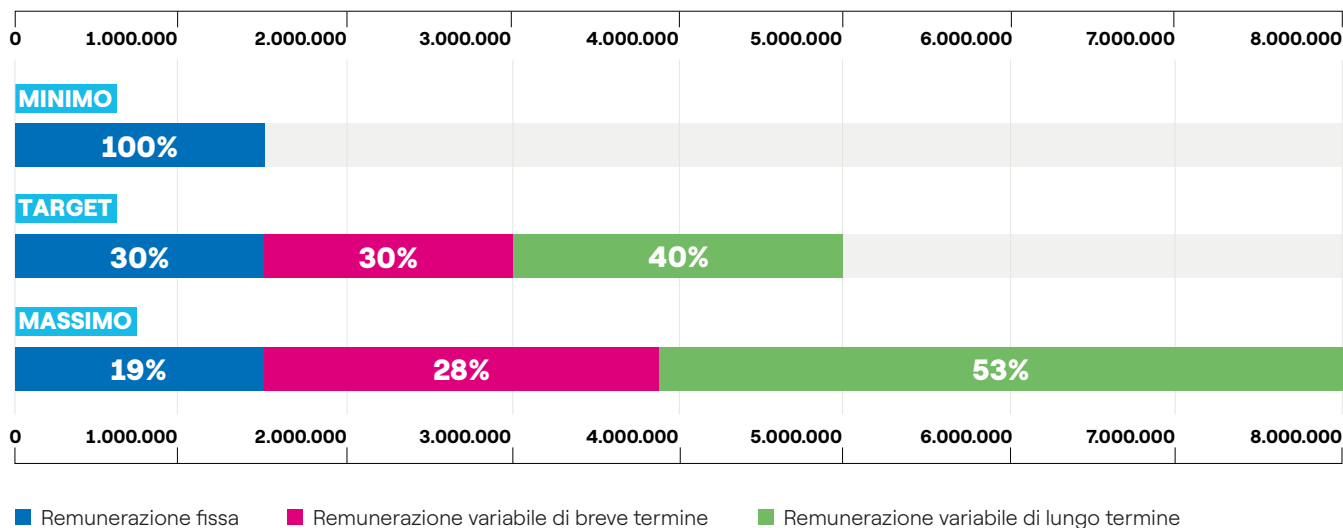
Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto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

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

pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

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

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



Si segnala che il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021 consente di mantenere un allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato. In particolare, il *pay mix* a *target* riconosce alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo sostanzialmente in linea con i riferimenti medi del *Peer Group*; il *pay mix* al livello massimo di *performance*, inoltre, attribuisce alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo lievemente superiore rispetto ai riferimenti medi del *Peer Group*, riconducibile ad una maggiore incidenza della componente variabile di lungo periodo intesa a rafforzare il perseguimento dell'obiettivo prioritario del successo sostenibile.

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

2.4.3 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in: (i) 700.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 820.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale, per un totale di 1.520.000 euro lordi annui.

2.4.4 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 dirigenziale). 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 2021, nonché il relativo peso.

OBIETTIVI di performance

OBIETTIVO DI PERFORMANCE

PESO

Utile netto ordinario consolidato

35%

Group Opex⁽²⁾

20%

**Funds from operations/
Indebitamento finanziario
netto consolidato⁽³⁾**

15%

**System Average Interruption
Duration Index – SAIDI⁽⁴⁾**

15%

**Riduzione dell'indice di frequenza
degli infortuni sul lavoro e contestuale
riduzione degli infortuni fatali nel 2021
vs minor valore tra (i) la media
dei risultati del triennio precedente
e (ii) il target dell'anno precedente
di ciascuno dei suddetti indicatori⁽⁵⁾**

15%

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 30% e tiene quindi conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi in tal caso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla qualità del servizio di distribuzione dell'energia elettrica per gli utenti finali del Gruppo, in considerazione del crescente ruolo delle reti di distribuzione nella transizione energetica.

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

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

(3) 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".

(4) Tale obiettivo misura la durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per utente di bassa tensione, calcolata come media ponderata delle *performance* di SAIDI delle singole *entity* del perimetro della Linea di Business "*Global Infrastructure and Networks*", rispetto al numero di utenti di bassa tensione attivi al 31 dicembre 2021, al netto di eventi climatici estremi riconosciuti dagli enti regolatori.

(5) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro. Si segnala che dal conteggio degli infortuni fatali sono esclusi gli eventi stradali.

OBIETTIVO ⁽⁶⁾	SOGLIA DI ACCESSO	TARGET	OVER
Utile netto ordinario consolidato	5,41 miliardi di euro	5,46 miliardi di euro	5,57 miliardi di euro
Group Opex	7,97 miliardi di euro	7,89 miliardi di euro	7,81 miliardi di euro
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	24,22%	24,46%	24,95%
System Average Interruption Duration Index – SAIDI	255 minuti	252 minuti	247 minuti
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2021 vs la media dei risultati del triennio precedente e contestuale riduzione del numero di infortuni fatali 2021 vs target dell'anno precedente	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽⁷⁾ 2021 < 0,64 e infortuni fatali 2021 < target degli infortuni fatali del Gruppo nel 2020 ⁽⁸⁾	IF 2021 < 0,60 e stesso obiettivo di riduzione del numero di infortuni fatali nel 2021 previsto per la soglia di accesso	IF 2021 < 0,46 e stesso obiettivo di riduzione del numero di infortuni fatali nel 2021 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,

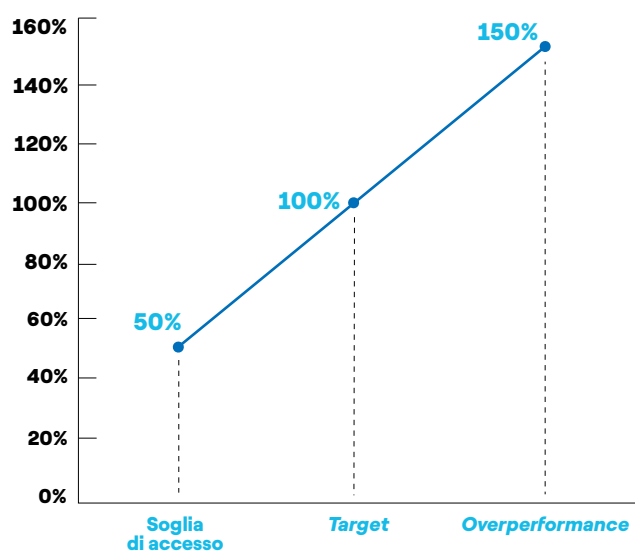
del 100% e del 150% del premio base (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per performance inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.

(6) 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 – tra cui eventuali operazioni di liability management – 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 che,

a giudizio del management, abbiano potuto alterare il valore dei KPI di riferimento. Gli obiettivi includono l'impatto dei nuovi principi contabili internazionali.

(7) 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.

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



■ % premio su remunerazione fissa

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.

2.4.5 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 2021 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano *Long-Term Incentive* ("Piano LTI 2021"), 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 2021, nonché il relativo peso.

OBIETTIVI di performance	OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
	TSR medio ⁽⁹⁾ Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽¹⁰⁾ nel triennio 2021-2023	50%
	ROACE (Return on average capital employed) cumulado triennio 2021-2023 ⁽¹¹⁾	25%
	Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023	10%
	Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2023 ⁽¹²⁾	10%
	Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023	5%

(9) 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 2021 – 31 dicembre 2023), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(10) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2020, tale indice era composto da A2A, E.ON, EdP, EdP Renovaveis, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.

(11) 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 calcolo degli effetti dell'iperinflazione, 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 che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

(12) Le emissioni GHG (*Greenhouse Gas*, ovvero gas a effetto serra) *Scope 1* rappresentano le emissioni dirette del Gruppo e derivano, per la quota prevalente, dall'attività di produzione di energia nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati. All'interno dello *Scope 1* rientrano anche le emissioni di CO₂ generate durante il processo di combustione di benzina e *diesel* nei motori della flotta aziendale e dalla combustione di gasolio nei motori ausiliari utilizzati nella produzione e nella distribuzione di energia elettrica. Altre emissioni dirette di CO₂ equivalente provengono dalle perdite in atmosfera di SF₆ che si verificano principalmente nell'ambito della distribuzione dell'energia elettrica, e secondariamente negli impianti di produzione di energia.

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 medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2021-2023	Moltiplicatore
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	TARGET 130%⁽¹³⁾
TSR Enel pari al 110% del TSR dell'Indice	OVER I 150%
TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell'Indice	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

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 è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

ROACE cumulato triennio 2021-2023	Moltiplicatore
ROACE pari a 34,4%	TARGET 130%⁽¹³⁾
ROACE pari a 34,9%	OVER I 150%
ROACE superiore o uguale a 35,4%	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

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 è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023	Moltiplicatore
Capacità da fonti rinnovabili pari al 64,3% della capacità totale	TARGET 130%⁽¹³⁾
Capacità da fonti rinnovabili pari al 64,4% della capacità totale	OVER I 150%
Capacità da fonti rinnovabili superiore o uguale al 64,6% della capacità totale	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

-
- (13) Per i destinatari del Piano LTI 2021, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

(14) Per i destinatari del Piano LTI 2021, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *over-performance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

(15) In sede di consuntivazione dell'obiettivo relativo alle emissioni di GHG Scope 1 al 2023, si terrà 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*.

(16) Per posizione manageriale si intende un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale che esplica le sue funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

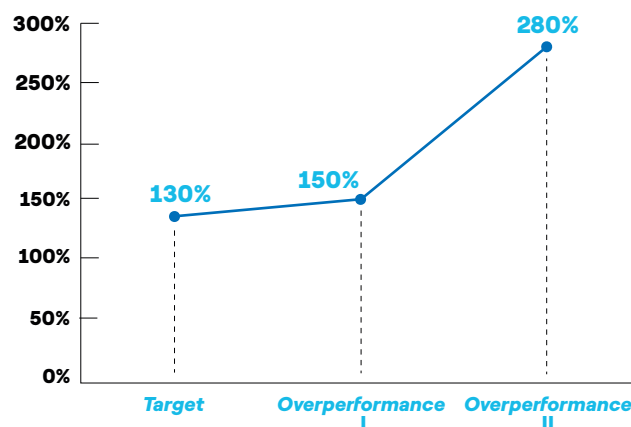
L'obiettivo concernente le emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

Emissioni di GHG Scope 1 (dati in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) nel 2023 ⁽¹⁵⁾	Moltiplicatore
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 148 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	TARGET 130%⁽¹³⁾
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 144 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER I 150%
Emissioni di GHG Scope 1 inferiori o uguali a 140 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione manageriale⁽¹⁶⁾ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023	Moltiplicatore
Percentuale di donne pari a 45%	TARGET 130%⁽¹³⁾
Percentuale di donne pari a 47%	OVER I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 25% e tiene quindi conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla lotta al cambiamento climatico. Si segnala che entrambi gli obiettivi di *performance* legati alla lotta al cambiamento climatico sono volti a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2021/2023, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo. Il nuovo obiettivo di *performance* relativo alla presenza femminile nei piani di successione manageriale è volto a supportare la crescita delle donne a livello manageriale e assicurare un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano i suddetti piani. Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130%⁽¹³⁾ del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280%⁽¹⁴⁾ (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.



■ % premio su remunerazione fissa

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).

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2021 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 2021 in base alla media aritmetica dei VWAP⁽¹⁷⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2020). 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*

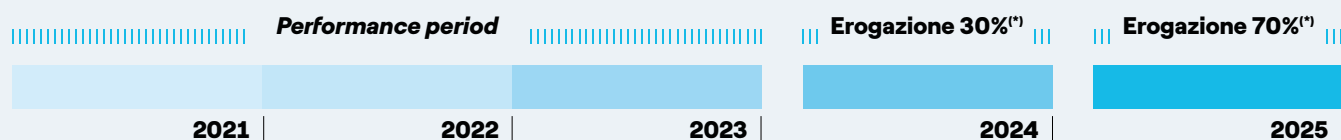
triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 100% del premio base (pari al 100% della remunerazione fissa), l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che non è previsto l'obbligo del mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate.

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 2021 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2021



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

(17) 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 2021

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2021, 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).

2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti

Indennità di fine mandato

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") anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Patto di non concorrenza

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 importo pari a 166.667 euro lordi ciascuna), 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 al momento della cessazione dei suddetti rapporti 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). 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 precedentemente illustrate, 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⁽¹⁸⁾.

Effetti della cessazione dei rapporti sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2021

È previsto che, in caso di 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 Diret-

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

tore Generale), la remunerazione variabile di breve termine venga convenzionalmente fissata in misura pari alla media degli importi riconosciuti a tale titolo all'interessato negli ultimi due anni, e venga determinata *pro rata temporis* (vale a dire, dal 1° gennaio fino alla data di cessazione dei suddetti rapporti).

Effetti della cessazione dei rapporti sul Piano LTI 2021 e sugli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2021 e degli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità che risulta applicabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli altri destinatari di tali piani di incentivazione nell'ipotesi di cessazione o risoluzione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza.

(A) Disciplina del Piano LTI 2021 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2018, il 2019 e il 2020 nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato verificato

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, nonché in caso di collocamento in quiescenza o di scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il premio maturato non ancora erogato sarà corrisposto al destinatario.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) 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 del piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che il premio maturato non ancora erogato si considera immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

(B) Disciplina del Piano LTI 2021 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2019 e il 2020 nel caso in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore

Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, ovvero il collocamento in quiescenza o la scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il destinatario, qualora si raggiungano gli obiettivi di *performance*, conserva il diritto all'erogazione del premio maturato. Resta inteso che, in tal caso, la consuntivazione del premio sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) 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 del piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del piano di incentivazione perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

(C) Disciplina del Piano di Long-Term Incentive per il 2017 nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato verificato

In caso di collocamento in quiescenza o di scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il controvalore in denaro rappresentativo del premio non ancora liquidato sarà corrisposto al destinatario.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, con o senza giusta causa, o per licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il destinatario del piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che il premio maturato non ancora liquidato si considera immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta a suo favore.

2.4.7 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni 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 di breve termine del rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto fosse stato parificato a quello dirigenziale.

In linea con il trattamento riservato alla dirigenza della Società, si prevede inoltre: (i) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo e per l'assistenza sanitaria integrativa; nonché (ii) la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale.

Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.5 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica – come indicato nel precedente paragrafo 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 previsto dalla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*. La politica per la remunerazione per il 2021 è stata definita tenuto anche conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* che il consulente indipendente Mercer 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, si segnala che l'analisi è stata condotta esaminando separatamente il posizionamento della remunerazione prevista per la partecipazione a ciascuno dei suddetti Comitati rispetto al *Peer Group*.

Sulla base di tale analisi, la remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2020 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona sulla mediana del *Peer Group*; qualora si tenga conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti da alcune società appartenenti al *panel*, la remunerazione sopra indicata si colloca invece tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*.

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 l'esercizio 2020 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 all'esercizio 2020 – 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 Mercer ha evidenziato per ciascun Comitato consiliare il posizionamento appresso indicato.

Comitato Controllo e Rischi

Il compenso del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*; tale posizionamento rimane invariato tenendo conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il compenso del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*; tale posizionamento rimane invariato tenendo conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

Comitato Parti Correlate

Si segnala che per tale Comitato è stato possibile eseguire l'analisi di *benchmark* unicamente rispetto a due società appartenenti al *Peer Group* che – al pari di Enel – hanno costituito un comitato con competenze riferite esclusivamente alla materia delle operazioni con parti correlate. L'analisi ha evidenziato che il compenso del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si colloca al di sotto della media; tale posizionamento rimane invariato tenendo conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel.

Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità

Il compenso del Presidente si colloca sul primo quartile, mentre quello degli altri componenti del Comitato si posiziona tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*; entrambi i compensi sopra indicati si collocano invece tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* se si tiene conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, pur avendo quindi ritenuto doveroso, alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto raccomandato in proposito dal Comitato italiano per la *Corporate Governance*, valutare l'elaborazione di una proposta di aumento dei compensi degli Amministratori non esecutivi – specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari – ha ritenuto infine di rinviare al prossimo anno la definizione di tale proposta, volendo manifestare in tal modo la propria sensibilità al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dall'epidemia da COVID-19.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata per il 2021 la struttura sopra indicata dei compensi per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi sia alle attività consiliari che a quelle dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala infine che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione alle attività consiliari e/o a quelle dei Comitati consiliari; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

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.

Si segnala che in concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2021, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto racco-

mandato in proposito dal Comitato italiano per la *Corporate Governance* – ha richiesto al consulente indipendente Mercer di effettuare un'ulteriore analisi di *benchmark* intesa ad accertare l'adeguatezza del trattamento retributivo sopra indicato. Le risultanze di tale analisi sono riportate nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2020, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta.

Si segnala infine che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dei membri effettivi del Collegio Sindacale per l'espletamento delle loro attività; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche

2.7.1 Struttura della retribuzione e *pay mix*

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica in materia di 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 STRATEGICA

MINIMO

100%

TARGET

47%

22%

31%

MASSIMO

35%

23%

42%

■ Remunerazione fissa ■ Remunerazione variabile di breve termine ■ Remunerazione variabile di lungo termine

2.7.2 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*.

2.7.3 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 livello *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 (pari all'80% del livello *target*, al di sotto del quale il premio viene azzerato) a un massimo (predefinito e legato a ipotesi di *overperformance* riguardo agli obiettivi assegnati, per un valore compreso tra il 120% e il 150% del livello *target*) che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti nazionali e di *business* dove il Gruppo opera.

2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2021, dettagliatamente descritto nel paragrafo 2.4.5 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 2021 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 2021 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2020). 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

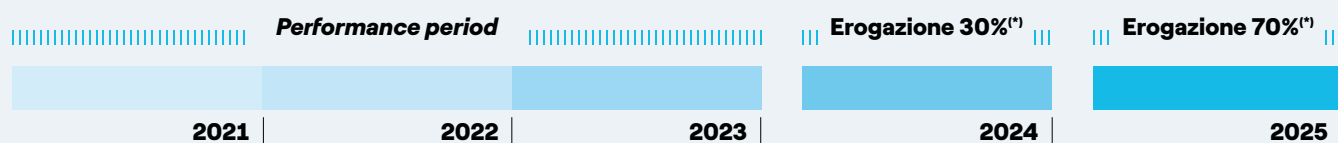
è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che non è previsto l'obbligo del mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate.

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2021 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2021



(*) 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 2021

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2021, 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).

2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto

Durata contratto di lavoro e periodo di preavviso

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

In particolare, la normativa italiana e il contratto collettivo italiano di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi prevedono che il contratto a tempo indeterminato non possa essere risolto dal datore di lavoro – salvo che sussista una giusta causa – senza il seguente periodo di preavviso, i cui termini sono stabiliti in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda: (i) 6 mesi di preavviso per i dirigenti fino a sei anni di anzianità; (ii) 8 mesi di preavviso per i dirigenti fino a dieci anni di anzianità; (iii) 10 mesi di preavviso per i dirigenti fino a quindici anni di anzianità; (iv) 12 mesi di preavviso per un numero di anni di anzianità superiore a quindici.

Il dirigente dimissionario deve dare al datore di lavoro un preavviso pari ad un terzo di quello sopra indicato. È in facoltà del dirigente che riceve la comunicazione di risoluzione del rapporto di lavoro di interrompere quest'ultimo, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso, senza che da ciò gli derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della Società e senza l'applicazione del periodo di preavviso, è prevista l'erogazione di un numero di mensilità, da un minimo di 6 ad un massimo di 12, in funzione degli anni di anzianità di servizio sopra indicati. Tali mensilità sono calcolate sommando alla retribuzione fissa i compensi di carattere continuativo (*fringe benefit*) e la media della remunerazione variabile di breve termine erogata negli ultimi tre anni.

Per una illustrazione della disciplina applicabile in Spagna in caso di risoluzione del rapporto di lavoro si rinvia alla "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" di Endesa pubblicata sul sito *internet* di detta Società (www.endesa.com).

Effetti della cessazione del rapporto sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2021

La remunerazione variabile di breve termine per il 2021 è riconosciuta al destinatario a condizione che non sia cessato il rapporto di lavoro al momento dell'erogazione, salvo diverso accordo tra le parti al momento della cessazione.

Nel caso in cui la cessazione dal servizio sia dovuta a licenziamento disciplinare o per giusta causa, viene meno anche il diritto alla remunerazione variabile di breve termine già erogata nell'anno solare in cui è iniziato il procedimento disciplinare o si è perfezionato il licenziamento. La remunerazione variabile di breve termine già erogata dovrà essere, pertanto, restituita o recuperata anche mediante compensazione con gli emolumenti dovuti all'atto della cessazione dal servizio, salva l'eventuale riattribuzione all'esito di sentenza definitiva che dichiari l'illegittimità del licenziamento.

Effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2021 e sugli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità

Si rinvia al paragrafo 2.4.6 della presente relazione per l'illustrazione della disciplina del Piano LTI 2021 e degli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità che risulta applicabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche (al pari degli altri destinatari) nell'ipotesi di cessazione, anche per collocamento in quiescenza, o risoluzione del rapporto di lavoro.

Patti di non concorrenza

Di norma non sono previsti patti di non concorrenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione. Per un'illustrazione della disciplina applicabile in Spagna, si rinvia alla "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" di Endesa pubblicata sul sito *internet* di detta Società (www.endesa.com).

2.7.6 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede: (i) l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso anche personale; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo e per l'assistenza sanitaria integrativa, secondo le modalità previste dal contratto di lavoro applicabile. Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

SEZIONE II: RAPPRESEN- TAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2020

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2020

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2020 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 conformità con quanto indicato nella politica per la remunerazione riferita al medesimo esercizio 2020, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020. Nel definire le modalità di attuazione di tale politica, la Società ha anche tenuto conto dell'ampio apprezzamento mostrato dagli Azionisti circa i contenuti della seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 14 maggio 2020, quando il 97% circa del capitale ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo.

Il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 assorbe l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti all'interessato per l'eventuale 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 eventualmente spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società quotate controllate da Enel, tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica.

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

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominati a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 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, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto agli interessati, in base alla delibera della suddetta Assemblea (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 nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2020 è stata deliberata da quest'ultima (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 consiliari, dal Consiglio di Amministrazione (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.

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 livello pari a 85 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente quindi al 127,5% della remunerazione fissa,

in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2020 (cfr. paragrafo 1.2.4 della Relazione politica in materia di remunerazione per il 2020 e

sui compensi corrisposti nel 2019). Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*.

OBIETTIVI di performance

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ASSEGNATI ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE

PUNTEGGIO MASSIMO

PUNTI ASSEGNATI

Utile netto ordinario
consolidato

35

35

Group Opex

20

20

Funds from operations/
Indebitamento finanziario
netto consolidato

15

15

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

15

15

Riduzione dell'indice di
frequenza degli infortuni sul
lavoro 2020 vs 2019 e
contestuale riduzione del
numero di infortuni fatali nel
periodo di riferimento

15

0

Valutazione complessiva

85% della remunerazione
variabile di breve termine
(pari al **127,5%** 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	5.250 €Mln	5.350 €Mln	5.410 €Mln	5.456 €Mln (*)	17,5%	35%	52,5%	52,5%
Group Opex	8.280 €Mln	8.120 €Mln	8.040 €Mln	7.879 €Mln (**)	10%	20%	30%	30%
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	24,4%	24,9%	25,2%	25,7% (***)	7,5%	15%	22,5%	22,5%
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%	107%	7,5%	15%	22,5%	22,5%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2020 vs 2019 e contestuale riduzione del numero di infortuni fatali nel periodo di riferimento	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) <= 0,80 e infortuni fatali 2020 <= alla media degli infortuni fatali del Gruppo negli anni 2017-2019	IF <= 0,78 e stesso obiettivo di riduzione di numero di infortuni fatali nel 2020 previsto per la soglia di accesso	IF <= 0,76 e stesso obiettivo di riduzione di numero di infortuni fatali nel 2020 previsto per la soglia di accesso	IF = 0,46 Obiettivo relativo alla riduzione del numero di infortuni fatali nel periodo di riferimento non raggiunto (****)	7,5%	15%	22,5%	0%
Totale Payout					50%	100%	150%	127,5%

Per quanto riguarda sia il Presidente in carica sino all'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 che quello nominato da quest'ultima, 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 attribuiti.

(*) 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 2020 (pari a 5.197 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (+259 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, il Group Opex relativo al 2020 (pari a 7.521 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al budget (+5 milioni di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (+353 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 2020 sono stati rettificati di +0,63 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di +1,88 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.

(****) Si segnala che, a fronte dell'obiettivo di contenere gli infortuni fatali entro un numero non superiore a 7, nel corso del 2020 si sono registrati 9 infortuni fatali che hanno interessato i dipendenti del Gruppo Enel e i contractors.

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 2018 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi

disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 216% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 156% del premio base assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche in relazione al Piano stesso, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2018 (cfr. paragrafi 1.2.3 e 1.2.5 della Relazione sulla remunerazione 2018).

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2018 (AD/DG)	Obiettivo				Perfor- mance raggiunta	Payout soglia di accesso	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout raggiunto
	soglia	a target	I Over	II Over						
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2018-2020	Tra 90% e 100%	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	159%	25%	50%	75%	140%	140%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2018-2020	36,4%	37,5%	38,0%	38,6%	37,7%	20%	40%	60%	112%	48%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2020	<=380	<=350	<=340	<=330	211	5%	10%	15%	28%	28%
Totale Payout						50%	100%	150%	280%	216%

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2018 (Dirigenti con responsabilità strategiche)	Obiettivo				Perfor- mance raggiunta	Payout soglia di accesso	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout raggiunto
	soglia	a target	I Over	II Over						
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2018-2020	Tra 90% e 100%	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	159%	25%	50%	75%	90%	90%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2018-2020	36,4%	37,5%	38,0%	38,6%	37,7%	20%	40%	60%	72%	48%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2020	<=380	<=350	<=340	<=330	211	5%	10%	15%	18%	18%
Totale Payout						50%	100%	150%	180%	156%

Per quanto riguarda sia il Presidente in carica sino all'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 che quello

nominato da quest'ultima, non è prevista alcuna remunerazione variabile di lungo termine.

Contributo dei compensi maturati nel 2020 ai risultati a lungo termine della Società

Gli obiettivi di *performance della remunerazione* variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche maturata nell'esercizio 2020 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*, mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettrificazione dei consumi e l'utilizzo delle piattaforme come fattore abilitante e generatore di *business*. Tali obiettivi hanno contribuito ad allineare l'azione manageriale alle strategie del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel lungo termine sia sotto il profilo della crescita finanziaria che dei fattori ritenuti rilevanti in ambito *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). Si segnala in particolare, a tale ultimo riguardo, come l'impegno nella lotta al cambiamento climatico che caratterizza la strategia del Gruppo abbia beneficiato negli anni di una progressiva ma decisa accelerazione, che ha consentito, per quanto riguarda l'obiettivo concernente

la riduzione delle emissioni di CO₂ del Gruppo nel 2020, di superare notevolmente il livello massimo della *performance* prevista.

La fiducia che il mercato ripone nella creazione di valore nel lungo termine associata alle strategie del Gruppo è testimoniata da una *performance* registrata dal titolo Enel nel triennio 2018-2020 in termini di *Total Shareholders Return* (TSR) significativamente superiore rispetto a quella dell'indice di riferimento (*i.e.*, EUROSTOXX *Utilities*).

Pay-mix della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel 2020

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2020 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, tenendo conto della componente fissa e della componente variabile di breve e di lungo termine della remunerazione indicate dalle colonne 1 (compensi fissi) e 3 (compensi variabili non *equity* – *Bonus* e altri incentivi) della Tabella 1 della presente Sezione.

PAY MIX AD/DG



Si segnala che gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci in carica nel corso del 2020 hanno maturato in tale esercizio una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, secondo quanto rappresentato nella Tabella 1 della presente Sezione.

Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 14 maggio 2020 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2020, 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. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2020, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto 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 consulen-

te indipendente Willis Towers Watson.

Ai fini della suddetta analisi è stato preso in considerazione un *Peer Group* Europeo di *Utilities*⁽¹⁹⁾ e un *Peer Group* Italiano⁽²⁰⁾. In particolare, alla luce degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2020 ha previsto

(19) Il *Peer Group* Europeo di *Utilities* 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, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper.

(20) Il *Peer Group* Italiano 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, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

un leggero incremento della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale rispetto a quanto previsto per il mandato 2017/2019, 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*⁽²¹⁾.

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020, specificando il relativo posizionamento rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer – di cui la Società si è avvalsa per la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2021 – con riguardo ad uno specifico *Peer Group*, la cui composizione è dettagliata nel paragrafo 1.3 della presente relazione. Si riporta altresì il posizionamento per il 2020 del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel definire il trattamento economico del Presidente per il 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha tenuto conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Willis Towers Watson e ha valutato inoltre le seguenti circostanze:

- > il Presidente di Enel, coerentemente con le deleghe tradizionalmente ad esso 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 evidenzia 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 quindi particolare rilievo il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo ricoperto dal Presidente.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere al Presidente per il 2020 una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 500.000 euro lordi annui, che – alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer sulla base dei documenti pubblicati in

occasione della stagione assembleare 2020 – si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*, se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Willis Towers Watson, ha ritenuto opportuno apportare le seguenti variazioni rispetto al trattamento previsto per il mandato 2017/2019:

- > la remunerazione fissa è stata portata da 1.470.000 euro lordi annui a 1.520.000 euro lordi annui, con un incremento del 3,4%. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, tale misura della remunerazione fissa si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*;
- > la remunerazione variabile di breve termine è stata (i) confermata al *target* in misura pari al 100% della remunerazione fissa e (ii) aumentata dal 120% al 150% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance*. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, la remunerazione globale annua (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine) si posiziona, sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*, tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*;
- > la remunerazione variabile di lungo termine è stata (i) portata dal 100% al 130% della remunerazione fissa per quanto riguarda il livello *target* e (ii) confermata al 280% della remunerazione fissa per quanto riguarda il raggiungimento del livello massimo di *performance*. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, la *Total Direct Compensation* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine) si attesta anch'essa, sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*, tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento (*"2020 Mercer Executive*

(21) In particolare, in base alle risultanze dei bilanci consolidati 2018, Enel – presente in più di 30 Paesi in 5 continenti – superava 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.

Remuneration Guides – Western Europe”, che ha analizzato la remunerazione degli *executive* di 1.342 società europee), tra la mediana di mercato e il terzo quartile.

**Raffronto tra la variazione annuale
(i) della remunerazione degli Amministratori,
dei Sindaci e del Direttore Generale di Enel,
(ii) dei risultati del Gruppo e (iii)
della remunerazione annua lorda media
dei dipendenti del Gruppo**

In linea con la normativa nazionale di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (che ha modificato la Direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l’incoraggiamento dell’impegno a lungo termine degli azionisti), si riporta di seguito una tabella nella quale sono rappresentate le informazioni di confronto tra la variazione registrata negli esercizi 2019 e 2020 per quanto riguarda (i) le remunerazioni totali maturate dagli Amministratori, dai Sindaci e dal Direttore Generale di Enel, (ii) i risultati raggiunti dal Gruppo, espressi in termini di EBITDA ordinario e di Risultato netto ordinario e (iii) la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (diversi dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel).

In particolare, in tale tabella – salvo quanto rappresentato in nota per l’Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società – sono riportate le remunerazioni maturate da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel negli esercizi 2019 e 2020 così come valorizzate nella colonna “Totale” della Tabella 1, rispettivamente, (i) della Seconda

Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019 e (ii) della Seconda Sezione della presente relazione.

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo risulta calcolata come rapporto tra l’ammontare indicato alla voce “Salari e stipendi” – cui è stato aggiunto l’ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presente nella voce “Benefici successivi al rapporto di lavoro e altri benefici a lungo termine” – e la consistenza media dei dipendenti del Gruppo riportati nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa agli esercizi 2019 e 2020. Al riguardo si segnala che, al fine di sterilizzare l’effetto cambi e rendere quindi le informazioni comparabili, la voce “Salari e stipendi” e l’ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presenti nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all’esercizio 2019 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2020 utilizzato per la voce “Salari e stipendi” riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all’esercizio 2020.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta sia per il 2019 che per il 2020, unitamente alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, anche il rapporto tra tale grandezza e la remunerazione totale maturata dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel (c.d. “*pay ratio*”). Il medesimo rapporto è indicato, per completezza di informativa, anche con riferimento alla sola componente fissa delle remunerazioni in questione.

Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel

Nome e cognome	Carica	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Presidente del CdA Nominato il 14 maggio 2020	€ 319.715	N.A.
	Variazione		N.A.
Francesco Starace	A.D. e D.G. In carica nel 2019 e 2020	€ 6.862.482 (di cui: € 1.502.568 compenso fisso; € 5.113.200 compenso variabile di breve e lungo termine; € 80.047 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi)	€ 6.530.424 ⁽¹⁾ (di cui: € 1.470.000 compenso fisso; € 4.821.600 compenso variabile di breve e lungo termine; € 77.124 benefici non monetari; € 161.700 altri compensi)
	Variazione		+5%
Cesare Calari	Consigliere In carica nel 2019 e 2020	€ 140.759	€ 129.000
	Variazione		+9%
Costanza Esclapon de Villeneuve	Consigliere Nominata il 14 maggio 2020	€ 85.896	N.A.
	Variazione		N.A.
Samuel Georg Friedrich Leupold	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 80.896	N.A.
	Variazione		N.A.
Alberto Marchi	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 90.497	N.A.
	Variazione		N.A.
Mariana Mazzucato	Consigliere Nominata il 14 maggio 2020	€ 83.896	N.A.
	Variazione		N.A.
Mirella Pellegrini	Consigliere Nominata il 14 maggio 2020	€ 82.896	N.A.
	Variazione		N.A.
Anna Chiara Svelto	Consigliere In carica nel 2019 e 2020	€ 142.448	€ 143.000
	Variazione		0%
Barbara Tadolini	Presidente del Collegio Sindacale Nominata il 16 maggio 2019	€ 85.000	€ 53.329
	Variazione		+59%
Romina Guglielmetti	Sindaco effettivo In carica nel 2019 e 2020	€ 75.000	€ 75.000
	Variazione		0%
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo Nominato il 16 maggio 2019	€ 75.000	€ 47.055
	Variazione		+59%

Amministratori cessati			
Nome e cognome	Carica	2020	2019
Maria Patrizia Grieco	Presidente del CdA In carica sino al 14 maggio 2020	€ 172.653	€ 459.310
	Variazione		-62%
Alfredo Antoniozzi	Consigliere In carica sino al 14 maggio 2020	€ 48.262	€ 129.000
	Variazione		-63%
Alberto Bianchi	Consigliere In carica sino al 14 maggio 2020	€ 50.262	€ 138.808
	Variazione		-64%
Paola Girdinio	Consigliere In carica sino al 14 maggio 2020	€ 56.262	€ 140.000
	Variazione		-60%
Alberto Pera	Consigliere In carica sino al 14 maggio 2020	€ 59.541	€ 140.000
	Variazione		-57%
Angelo Taraborrelli	Consigliere In carica sino al 14 maggio 2020	€ 57.951	€ 150.000
	Variazione		-61%
Risultati del Gruppo		2020	2019
EBITDA ordinario (dato espresso in milioni)		€ 17.940	€ 17.905
	Variazione		0%
Risultato netto ordinario (dato espresso in milioni)		€ 5.197	€ 4.767
	Variazione		+9%
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo		€ 47.047 (di cui: € 43.042 compenso fisso; € 4.005 compenso variabile)	€ 45.782 (di cui: € 40.739 compenso fisso; € 5.043 compenso variabile)
	Variazione		+3%
<i>Pay Ratio</i> – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo		146x (35x compenso fisso)	143x (36x compenso fisso)

(1) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nel 2019 e nel 2020 – alla luce di alcuni chiarimenti *medio tempore* introdotti nella normativa di riferimento ed appresso descritti – l'importo indicato nella tabella di cui sopra e riferito al 2019 (pari a 6.530.424 euro) differisce da quello riportato nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019, pari a 5.486.430 euro. In particolare, la remunerazione complessiva maturata nel 2019 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, come valorizzata nella tabella di cui sopra esclusivamente secondo un criterio di competenza per un importo pari a 6.530.424 euro, risulta composta: (i) dalla remunerazione fissa, pari a 1.470.000 euro; (ii) dalla remunerazione variabile di breve termine, pari a 1.764.000 euro; (iii) dalla remunerazione variabile di lungo termine, pari a 3.057.600 euro e relativa al Piano di LTI 2017, il cui *performance period* si è concluso nel 2019; (iv) dai benefici non monetari, pari a 77.124 euro; (v) da

altri compensi, pari a 161.700 euro. In particolare, si segnala che l'importo relativo alla remunerazione variabile di lungo termine sopra indicato non coincide con quello valorizzato nella Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019 poiché tale Tabella tiene conto invece del differimento dell'erogazione di parte della remunerazione, e comprende quindi il 70% della remunerazione variabile di lungo termine relativa al Piano di LTI 2016 e il 30% della remunerazione variabile di lungo termine relativa al Piano di LTI 2017 erogati nel 2020, per un importo complessivo di 2.013.606 euro. L'esigenza di procedere alla riconciliazione sopra indicata scaturisce dalle modifiche normative introdotte nel Regolamento Emittenti Consob con Deliberazione dell'Autorità n. 21623 del 10 dicembre 2020, la quale ha previsto che la remunerazione variabile debba essere valorizzata esclusivamente secondo un criterio di competenza, senza quindi tenere conto dell'eventuale differimento dell'erogazione di parte della stessa.

3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2020)



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 2020, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti

tanti 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)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)				
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Presidente	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	315.574 ^(a)
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	1.502.568 ^(a)
Cesare Calari ⁽³⁾	Consigliere	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Consigliere	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	50.492 ^(a)
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Consigliere	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	50.492 ^(a)
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Consigliere	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	50.492 ^(a)
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Consigliere	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	50.492 ^(a)
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Consigliere	05/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	50.492 ^(a)
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2021	85.000 ^(a)
Romina Guglielmetti ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2021	75.000 ^(a)
Claudio Sottoriva ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2021	75.000 ^(a)
Amministratori cessati durante il 2020				
Maria Patrizia Grieco ⁽¹³⁾	Presidente cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	165.984 ^(a)
Alfredo Antoniozzi ⁽¹⁴⁾	Consigliere cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	29.508 ^(a)
Alberto Bianchi ⁽¹⁵⁾	Consigliere cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	29.508 ^(a)
Paola Girdinio ⁽¹⁶⁾	Consigliere cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	29.508 ^(a)
Alberto Pera ⁽¹⁷⁾	Consigliere cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	29.508 ^(a)
Angelo Taraborrelli ⁽¹⁸⁾	Consigliere cessato	01/2020-05/2020	Approvazione bilancio 2019	29.508 ^(a)
(I) Sub-totale				2.779.126
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)				
Maria Patrizia Grieco ⁽¹⁹⁾	Consigliere Endesa S.A.	01/2020-12/2020	Approvazione bilancio 2021	208.746 ^(a)
(II) Sub-totale				208.746
(III) Totale				2.987.872

(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	
Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity			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	Benefici non monetari				
-	-	-	4.141 ^(b)	-	319.715	-	-
-	5.113.200 ^(b)	-	80.047 ^(c)	166.667 ^(d)	6.862.482	680.433	-
60.759 ^(b)	-	-	-	-	140.759	-	-
35.404 ^(b)	-	-	-	-	85.896	-	-
30.404 ^(b)	-	-	-	-	80.896	-	-
40.005 ^(b)	-	-	-	-	90.497	-	-
33.404 ^(b)	-	-	-	-	83.896	-	-
32.404 ^(b)	-	-	-	-	82.896	-	-
62.448 ^(b)	-	-	-	-	142.448	-	-
-	-	-	-	-	85.000	-	-
-	-	-	-	-	75.000	-	-
-	-	-	-	-	75.000	-	-
-	-	-	6.669 ^(b)	-	172.653	-	-
18.754 ^(b)	-	-	-	-	48.262	-	-
20.754 ^(b)	-	-	-	-	50.262	-	-
26.754 ^(b)	-	-	-	-	56.262	-	-
30.033 ^(b)	-	-	-	-	59.541	-	-
28.443 ^(b)	-	-	-	-	57.951	-	-
419.566	5.113.200	-	90.857	166.667	8.569.416	680.433	-
-	-	-	-	-	208.746	-	-
-	-	-	-	-	208.746	-	-
419.566	5.113.200	-	90.857	166.667	8.778.162	680.433	-

Note:

- (1) **Michele Alberto Fabiano Crisostomo – Presidente del Consiglio di Amministrazione**
- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, maturato *pro rata temporis* per il periodo decorrente dalla data di accettazione della carica. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. **Si segnala che è stato trattenuto dall'emolumento maturato, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 47.340 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACLI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) ai contributi a carico di Enel per l'assistenza sanitaria integrativa.
- (2) **Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale**
- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 696.311 euro per la carica di Amministratore Delegato e 806.257 euro per quella di Direttore Generale. La misura di tale emolumento è quella fissata dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2019, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 14 maggio 2020, e quella fissata per il mandato 2020-2022, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 15 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci, 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. **Si segnala che è stato trattenuto dall'emolumento fisso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 110.000 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Componente variabile: (i) di breve termine per la carica di Amministratore Delegato, pari ad euro 892.500 (valorizzato in tabella), e per la carica di Direttore Generale, pari ad euro 1.045.500 (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 18 marzo 2021, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2020, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso; (ii) di lungo termine, relativa al piano di LTI 2018 e pari ad euro 3.175.200 (valorizzato in tabella), di cui il 30%, pari ad euro 952.560, erogabile nel 2021 e il restante 70%, pari ad euro 2.222.640, differito al 2022. Si segnala che, per effetto di alcune modifiche normative introdotte nel Regolamento Emitten- ti Consob con Deliberazione dell'Autorità n. 21623 del 10 dicembre 2020 in attuazione del Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, la remunerazione variabile di lungo termine è valorizzata esclusivamente secondo un criterio di competenza, senza quindi tenere conto del differimento dell'erogazione di parte della stessa; pertanto, nella tabella non è valorizzata alcuna componente della remunerazione variabile di lungo termine relativa al Piano di LTI 2017, pari ad euro 3.057.600, di cui il 30%, pari ad euro 917.280, erogato nel 2020 (già valorizzato nell'analoga tabella contenuta nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019), e il restante 70%, pari ad euro 2.140.320, erogabile nel 2021 (che sarebbe stato valorizzato nella presente tabella sulla base dei criteri dettati dalla precedente normativa Consob di riferimento).
- (c) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACLI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (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 2020, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel, per l'attivazione di un patto di non concorrenza.
- (3) **Cesare Calari – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato nella medesima misura dall'Assemblea

- ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 13 maggio 2020, e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 14 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 22.803 euro, in qualità di presidente dal 10 giugno 2020), al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 30.579 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 7.377 euro, fino al 14 maggio 2020).
- (4) **Costanza Esclapon de Villeneuve – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, corrisposto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 10 giugno 2020 – al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 17.202 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 18.202 euro).
- (5) **Samuel Georg Friedrich Leupold – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, corrisposto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.600 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 10 giugno 2020 – al Comitato Controllo e Rischi (pari a 17.202 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 13.202 euro).
- (6) **Alberto Marchi – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, corrisposto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 10 giugno 2020 – al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 22.803 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 17.202 euro).
- (7) **Mariana Mazzucato – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, corrisposto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 10 giugno 2020 – al Comitato Parti Correlate (pari a 15.202 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 18.202 euro).
- (8) **Mirella Pellegrini – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, corrisposto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 10 giugno 2020 – al Comitato Controllo e Rischi (pari a 17.202 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 15.202 euro).
- (9) **Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente**
- (a) Emolumento fisso deliberato nella medesima misura dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2020 e il 13 maggio 2020, e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, con riferimento all'incarico ricoperto nel periodo compreso tra il 14 maggio 2020 e il 31 dicembre 2020. **Si segnala che è stato trattenuto dal compenso, a titolo di erogazione liberale, un importo pari ad euro 7.574 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**

- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 31.869 euro), al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 17.202 euro, dal 10 giugno 2020) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 13.377 euro, fino al 14 maggio 2020).
- (10) **Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.
- (11) **Romina Guglielmetti – Sindaco effettivo**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.
- (12) **Claudio Sottoriva – Sindaco effettivo**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.
- (13) **Maria Patrizia Grieco – Presidente del Consiglio di Amministrazione cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento, corrisposto *pro rata temporis* per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2020 alla data di cessazione della carica, assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Tale emolumento assorbe altresì i compensi per le cariche in società non quotate partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- (b) Beneficiari relativi: (i) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) ai contributi a carico di Enel quale controvalore per l'ASEM – Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi
- (14) **Alfredo Antoniozzi – Consigliere indipendente cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione
- ne al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 11.377 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 7.377 euro).
- (15) **Alberto Bianchi – Consigliere indipendente cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 13.377 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 7.377 euro).
- (16) **Paola Girdinio – Consigliere indipendente cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 13.377 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 13.377 euro).
- (17) **Alberto Pera – Consigliere indipendente cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 16.656 euro, dal 16 gennaio 2020) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 13.377 euro).
- (18) **Angelo Taraborrelli – Consigliere indipendente cessato dalla carica in data 14 maggio 2020**
- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 4 maggio 2017, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 17.066 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 11.377 euro).
- (19) **Maria Patrizia Grieco – Consigliere Endesa S.A.**
- (a) Emolumento fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Endesa S.A., comprensivo dei gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)
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 nella società che redige il bilancio (in euro)					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	2.943.755	-
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	4.442.783	-
(III) Totale				7.386.538 ⁽⁴⁾	-

Note:

- (1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2020 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 morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) ai

- contributi a carico della società di appartenenza per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società di appartenenza 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.
- (4) **Si segnala che è stato trattenuto dalla remunerazione fissa, a titolo di erogazione liberale, un importo complessivo pari ad euro 464.000 destinato a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.**

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensi variabili non equity						Indennità di fine carica/di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	
5.009.994	-	231.134 ⁽²⁾	90.541 ⁽³⁾	8.275.424	506.903	-
6.853.020	-	871.172 ⁽²⁾	3.752 ⁽³⁾	12.170.727	489.584	-
11.863.014	-	1.102.306 ⁽²⁾	94.293 ⁽³⁾	20.446.151	996.487	-

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 finanziaria-

ri, 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.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
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)
Francesco Starace	Amministratore Delegato - Direttore Generale	LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾	n. 216.094 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2019-2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾			n. 221.852 azioni di Enel S.p.A.	1.637.268
			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
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 ⁽⁶⁾					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾	n. 165.608 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2019-2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾			n. 136.481 azioni di Enel S.p.A.	1.007.230
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾	n. 148.956 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2019-2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾			n. 200.273 azioni di Enel S.p.A.	1.478.015
(III) Totale			530.658		558.606	4.122.513

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2019.
- (2) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2021.
- (3) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2020.
- (4) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di performance la cui verifica è previsto avvenga in

- occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2022.
- (5) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2020 ai destinatari.
- (6) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti i soggetti che nel corso degli esercizi 2019 e 2020 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 posizioni) ad eccezione di un Dirigente con Responsabilità Strategiche destinatario nel 2019 e nel 2020 di un piano *ad hoc* che non prevede l'assegnazione di azioni di Enel.

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)
						584.123
Triennio 2020- 2022 ⁽⁴⁾	17 settembre 2020 ⁽⁵⁾	7,380				96.310
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 assegna- zione	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)
						447.654
Triennio 2020-2022 ⁽⁴⁾	17 settembre 2020 ⁽⁵⁾	7,380				59.249
						402.642
Triennio 2020-2022 ⁽⁴⁾	17 settembre 2020 ⁽⁵⁾	7,380				86.942
						1.676.920

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)		
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Francesco Starace	Amministratore Delegato/Direttore Generale	MBO 2020 ⁽¹⁾	€ 1.938.000	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 3.175.200 ⁽³⁾	-	-
Totale			€ 5.113.200	-	-
A	B	(1)	(2)		
Cognome e Nome	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 2020	€ 1.976.580	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 3.033.414 ⁽⁴⁾	-	-
(I) Sub-totale			€ 5.009.994	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2020	€ 2.629.571	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 4.223.449 ⁽⁵⁾	-	-
(II) Sub-totale			€ 6.853.020	-	-
(III) Totale			€ 11.863.014	-	-

Note:

- (1) L'MBO 2020 è stato assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale con deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione di Enel in data 27 febbraio 2020.
- (2) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2018 si è perfezionato con l'approvazione del regolamento che disciplina le modalità di funzionamento del Piano stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel in data 31 luglio 2018.
- (3) Nella tabella è valorizzata la remunerazione variabile di lungo termine complessiva relativa al Piano LTI 2018, di cui il 30%, pari ad euro 952.560, sarà erogato nel 2021 e il restante 70%, pari ad euro 2.222.640, sarà erogato nel 2022, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni.

- (4) Nella tabella è valorizzata la remunerazione variabile di lungo termine complessiva relativa al Piano LTI 2018, di cui il 30%, pari ad euro 910.024, sarà erogato nel 2021 e il restante 70%, pari ad euro 2.123.390, sarà erogato nel 2022, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni.
- (5) Nella tabella è valorizzata la remunerazione variabile di lungo termine complessiva relativa al Piano LTI 2018, di cui il 30%, pari ad euro 1.267.035, sarà erogato nel 2021 e il restante 70%, pari complessivamente ad euro 2.956.414, sarà erogato nel 2022, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni.

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

3.3 Piano *long term incentive* 2019

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2019 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel 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*⁽¹⁾ di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.538.547⁽²⁾ 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. Si ricorda che il Piano *long term incentive* 2019 contempla i seguenti obiettivi di *performance*: (i) TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2019–2021 (peso 50%); (ii) *Return on Average Capital Employed* – ROACE cumulato nel triennio 2019–2021 (peso 40%); (iii) Emissioni di grammi di CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2021 (peso 10%).

3.4 Piano *long term incentive* 2020

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2020 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione, in data 17 settembre 2020, 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. 202 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché n. 11 Dirigenti con responsabilità strategiche e n. 190 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.635.307 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* 2020. Si ricorda che il Piano *long term incentive* 2020 contempla i seguenti obiettivi di *performance*: (i) TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2020–2022 (peso 50%); (ii) *Return on Average Capital Employed* – ROACE cumulato nel triennio 2020–2022 (peso 25%); (iii) Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/capacità installata netta consolidata

Fermo restando il contributo alle strategie aziendali assicurato dall'insieme degli strumenti retributivi, inclusivi delle misure contemplate dalla politica per la remunerazione per il 2021 (descritte nella prima sezione del presente documento), si segnala che i *target* degli obiettivi di *performance* del Piano *long term incentive* 2019 aventi natura gestionale⁽³⁾, anche alla luce dei mutamenti di scenario intervenuti, risultano non pienamente allineati con quelli previsti dal Piano Strategico 2021–2023, che ha innovato in modo significativo le strategie del Gruppo. In particolare, il Piano Strategico 2021–2023 risulta per volume di investimenti e obiettivi di decarbonizzazione più sfidante rispetto agli analoghi Piani approvati negli anni precedenti. I *target* previsti dal Piano *long term incentive* 2019 rimangono invece legati a quelli contemplati dal Piano Strategico in essere al momento della loro approvazione. Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2019, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

-
- (1) Si precisa che al 31 dicembre 2020 gli "altri *manager*" destinatari del piano LTI 2019 sono divenuti 184.
 - (2) Al 31 dicembre 2020, a seguito delle variazioni del perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili è divenuto pari a 1.529.182.
 - (3) Con particolare riferimento, quindi, al ROACE e alle emissioni di grammi di CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo.

totale (peso 15%); (iv) Emissioni di grammi di CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 (peso 10%). Fermo restando il contributo alle strategie aziendali assicurato dall'insieme degli strumenti retributivi, inclusivi delle misure contemplate dalla politica per la remunerazione per il 2021 (descritte nella prima sezione del presente documento), si segnala che i *target* degli obiettivi di *performance* del Piano *long term incentive* 2020 aventi natura gestionale⁽¹⁾, anche alla luce dei mutamenti di scenario intervenuti, risultano non pienamente allineati con quelli previsti dal Piano Strategico 2021–2023, che ha innovato in modo significativo le strategie del Gruppo. In particolare, il Piano Strategico 2021–2023 risulta per volume di investimenti e obiettivi di decarbonizzazione più sfidante rispetto agli analoghi Piani approvati negli anni precedenti. I *target* previsti dal Piano *long term incentive* 2020 rimangono invece legati a quelli contemplati dal Piano Strategico in essere al momento della loro approvazione. Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2020, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

-
- (1) Con particolare riferimento, quindi, al ROACE, al rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale e alle emissioni di grammi di CO₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo.

3.5 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 con-

trollate, 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 2020 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 2019	Numero azioni acquistate nel 2020	Numero azioni vendute nel 2020	Numero azioni possedute a fine 2020	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	513.451 ⁽¹⁾	158.005	84.855	586.601 ⁽²⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Proprietà
Calari Cesare	Amministratore	Enel S.p.A.	4.104	-	-	4.104	Proprietà
Pellegrini Mirella	Amministratore	Enel S.p.A.	-	153 ⁽³⁾	153 ⁽³⁾	0	Proprietà
Amministratori cessati durante il 2020							
Girdinio Paola	Amministratore	Enel S.p.A.	784 ⁽⁴⁾	-	-	784 ⁽⁴⁾	Proprietà
Pera Alberto	Amministratore	Enel S.p.A.	-	5.000 ⁽⁵⁾	-	5.000 ⁽⁵⁾	Proprietà
Taraborrelli Angelo	Amministratore	Enel S.p.A.	-	25.000	-	25.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche							
N. 12 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	208.915 ^{(6) (*)}	14.069	19.290	203.694 ⁽⁷⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	4.884 ^(*)	6.000	-	10.884	Proprietà

(1) Di cui 293.831 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(2) Di cui 366.981 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(3) Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

(4) Di cui 392 personalmente e 392 da parte del coniuge.

(5) Di cui 500 personalmente e 4.500 da parte del coniuge.

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

(7) Di cui 196.362 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2019 da coloro che nel corso dell'esercizio 2020, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

3

PIANO LTI 2021

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 2021 di Enel S.p.A.

15 aprile 2021



INDICE

Glossario	80
Premessa	81
1. Soggetti destinatari	81
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	81
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI	81
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)	81
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	81
2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	82
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	82
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano	82
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare	83
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	84
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	84
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	84

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

	84		
3.1	Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	84	
3.2	Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	84	
3.3	Procedure esistenti per la revisione del Piano	84	
3.4	Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	84	
3.5	Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	85	
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	85	
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	85	
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	85	
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	85	
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano	87	
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	91	
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	91	
4.8	Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	91	
4.9	Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	91	
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	92	
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	92	
4.12	Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	92	
4.13	Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	92	
4.14	Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	92	
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore loro attribuibile	92	
4.16 - 4.23		92	
4.24	Allegato	92	

4. Caratteristiche del Piano LTI

4.1	Struttura del Piano	85
4.2	Periodo di attuazione del Piano	86
4.3	Termine del Piano	86
4.4	Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	86

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 S.p.A.
Azionisti	I possessori di Azioni.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società con azioni quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana S.p.A. approvato dal Comitato italiano per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
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 <i>manager</i> 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 <i>top management</i>) 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 S.p.A.
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 <i>utilities</i> dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2020 tale indice era composto da A2A, E.On, EdP, EdP Renovaveis, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.
Piano LTI o Piano	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2021.
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) <i>capital gain</i>: 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'informativa 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 (2021-2023) rispetto a quello dell'Indice EURO-STOXX 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 20 maggio 2021.

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 Francesco Starace.

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 posi-

zioni 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*”, per alcuni dei quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti piani⁽¹⁾ e obiettivi *ad hoc* connessi 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.

1.3 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 Francesco Starace.

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

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

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 Energy and Commodity Management*” ed “*Enel X*”;
- > Paesi e Regioni “*Italy*”, “*Iberia*”, “*Latin America*”, “*North America*” e “*Europe*”,

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’Amministratore 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 lungo periodo, anche attraverso la previsione di una componente azionaria nei piani di remunerazione;
- > rafforzare il collegamento della remunerazione dei Destinatari con il successo sostenibile della Società e gli obiettivi del Piano Strategico 2021-2023;
- > 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:

OBIETTIVI di performance

OBIETTIVO DI PERFORMANCE

PESO

TSR medio⁽²⁾ Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel periodo 2021-2023

50%

ROACE cumulato nel triennio 2021-2023

25%

Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023

10%

Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2023⁽³⁾

10%

Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023

5%

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 2021 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 20 maggio 2021. 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;
- > gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo;
- > 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.

(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 2021 – 31 dicembre 2023), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(3) Le emissioni GHG (*Greenhouse Gases*, ovvero gas a effetto serra) Scope 1 rappresentano le emissioni dirette del Gruppo e derivano, per la quota prevalente, dall'attività di produzione di energia nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati. All'interno dello Scope 1 rientrano anche le emissioni di CO₂ generate durante il processo di combustione di benzina e *diesel* nei motori della flotta aziendale e dalla combustione di gasolio nei motori ausiliari utilizzati nella produzione e nella distribuzione di energia elettrica. Altre emissioni dirette di CO₂ equivalente provengono dalle perdite in atmosfera di SF₆ che si verificano principalmente nell'ambito della distribuzione dell'energia elettrica e secondariamente negli impianti di produzione di energia.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* non sarà erogato alcun incentivo in base al Piano LTI.

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 (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 *performance 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 *Corporate Governance* e con le migliori prassi di governo societario in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema del Piano LTI da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità; l'Amministratore Delegato, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano, 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

La deliberazione del Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano LTI all'approvazione dell'Assemblea è del 18 marzo 2021, previa approvazione dello schema del Piano in pari data. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI, sia per quanto concerne la sua struttura che per le curve di incentivazione, è del 22 febbraio 2021.

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 20 maggio 2021. Successivamente all'Assemblea e subordinatamente all'approvazione del Piano LTI da parte di quest'ultima, il Consiglio di Amministrazione 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 S.p.A. in data 22 febbraio 2021: Euro 8,077;
- > prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 18 marzo 2021: Euro 8,064.

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

Le decisioni in merito all'assegnazione delle Azioni in base al 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 – come indicato nel successivo paragrafo 4.2 – il diritto in capo ai Destinatari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà in concreto solo dopo la conclusione di un periodo di *performance* triennale, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* descritti nel 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'incentivo 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.

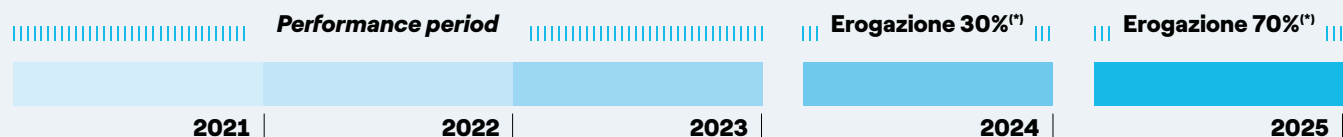
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo totale dell'incentivo determinato a consuntivazione del Piano e la quota parte da erogarsi in Azioni. A tal fine, il valore della componente azionaria dell'incentivo viene calcolato considerando la media aritmetica dei VWAP⁽⁴⁾

giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2020). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 7,8654.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2021-2023 (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 2024 e per il restante 70% nel 2025. 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



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2025.

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 Consiglio 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).

(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*.

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 1,5 milioni⁽⁵⁾, pari allo 0,015% circa del capitale di Enel.

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*:

OBIETTIVI

di performance

OBIETTIVO DI PERFORMANCE

PESO

TSR medio⁽⁶⁾ Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2021-2023

50%

ROACE cumulato nel triennio 2021-2023⁽⁷⁾

25%

Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023

10%

Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2023⁽⁸⁾

10%

Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023

5%

(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 S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2020). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 7,8654.

(6) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EURO-STOXX Utilities – UEM viene calcolato nel periodo di tre mesi che precedono l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2021 – 31 dicembre 2023), 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 calcolo degli effetti dell'iperinflazione, 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 che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

(8) Le emissioni GHG (*Greenhouse Gases*, ovvero gas a effetto serra) Scope 1 rappresentano le emissioni dirette del Gruppo e derivano, per la quota prevalente, dall'attività di produzione di energia nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati. All'interno dello Scope 1 rientrano anche le emissioni di CO₂ generate durante il processo di combustione di benzina e *diesel* nei motori della flotta aziendale e dalla combustione di gasolio nei motori ausiliari utilizzati nella produzione e nella distribuzione di energia elettrica. Altre emissioni dirette di CO₂ equivalente provengono dalle perdite in atmosfera di SF₆ che si verificano principalmente nell'ambito della distribuzione dell'energia elettrica, e secondariamente negli impianti di produzione di energia.

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽⁹⁾ nel triennio 2021-2023		Moltiplicatore
TSR Enel al di sotto del 100% del TSR dell'Indice	0%	
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	TARGET 130%/100% ⁽¹⁰⁾	
TSR Enel pari al 110% del TSR dell'Indice	OVER I 150%	
TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell'Indice	OVER II 280%/180% ⁽¹¹⁾	

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 è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

ROACE cumulato triennio 2021-2023	Moltiplicatore
ROACE inferiore a 34,4%	0%
ROACE pari a 34,4%	TARGET 130%/100% ⁽¹⁰⁾
ROACE pari a 34,9%	OVER I 150%
ROACE superiore o uguale a 35,4%	OVER II 280%/180% ⁽¹¹⁾

(9) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM).

(10) 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.

(11) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *over-performance* 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 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 è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023	Moltiplicatore
Capacità da fonti rinnovabili inferiore al 64,3% della capacità totale	0%
Capacità da fonti rinnovabili pari al 64,3% della capacità totale	TARGET 130%/100% ⁽¹⁰⁾
Capacità da fonti rinnovabili pari al 64,4% della capacità totale	OVER I 150%
Capacità da fonti rinnovabili superiore o uguale al 64,6% della capacità totale	OVER II 280%/180% ⁽¹¹⁾

L'obiettivo relativo alle emissioni di GHG Scope 1 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 2021/2023) non verrà assegnato alcun premio.

Emissioni di GHG Scope 1 (dati in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) nel 2023 ⁽¹²⁾	Moltiplicatore
Emissioni di GHG Scope 1 superiori a 148 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	0%
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 148 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	TARGET 130%/100% ⁽¹⁰⁾
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 144 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER I 150%
Emissioni di GHG Scope 1 inferiori o uguali a 140 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER II 280%/180% ⁽¹¹⁾

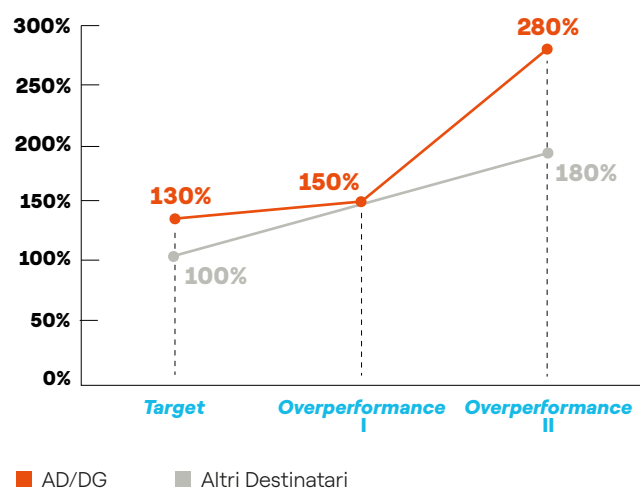
(12) In sede di consuntivazione dell'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni di GHG Scope 1 al 2023 si terrà conto di eventuali sopravvenute leggi, regolamenti e linee guida e/o modifiche delle stesse che abbiano avuto un impatto negativo su (i) la chiusura delle centrali nucleari, la chiusura 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*.

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione manageriale⁽¹³⁾ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* (percentuale di donne pari a 45%) non verrà assegnato alcun premio.

Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023	Moltiplicatore
Percentuale di donne al di sotto del 45%	0%
Percentuale di donne pari a 45%	TARGET 130%/100%⁽¹⁰⁾
Percentuale di donne pari a 47%	OVER I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	OVER II 280%/180%⁽¹¹⁾

(13) Per posizione manageriale si intende un ruolo caratterizzato da un elevato grado di professionalità, autonomia e potere decisionale che esplica le sue funzioni al fine di promuovere, coordinare e gestire la realizzazione degli obiettivi dell'impresa.

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'*overperformance* 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 remunerazione 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 Destinatari, 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

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI applicabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli altri Destinatari nell'ipotesi di cessazione o risoluzione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza.

(A) Disciplina del Piano LTI nel caso in cui sia stato verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, nonché in caso di collocamento in quiescenza o di scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il premio maturato non ancora erogato sarà corrisposto al Destinatario.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore

Generale) 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 del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che il premio maturato non ancora erogato si considera immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

(B) Disciplina del Piano LTI nel caso in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, ovvero il collocamento in quiescenza o la scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il destinatario, qualora si raggiungano gli obiettivi di *performance*, conserva il diritto all'erogazione del premio maturato. Resta inteso che, in tal caso, la consuntivazione del premio sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) 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 del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del Piano stesso perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

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 l'onere economico complessivo massimo del Piano LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, esso ammonta a circa 61 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 indicativo – 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 S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* del Piano (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2020), si stima che l'onere complessivo massimo (a carico di Enel) sia di circa 12 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 S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 16 maggio 2019 (Sezione 1);
- (ii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 14 maggio 2020 (Sezione 1); e
- (iii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2021 di Enel S.p.A. oggetto del Documento Informativo (Sezione 2).

QUADRO 1

Nome e cognome o categoria	Carica	Piani di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel S.p.A.” e “Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel S.p.A.”						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari ⁽¹⁴⁾	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Francesco Starace	Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel S.p.A.	Piano LTI 2019-2021 (16 maggio 2019) ⁽¹⁵⁾	Azioni Enel S.p.A.	216.094	12 novembre 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021 ⁽¹⁷⁾
		Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁸⁾	Azioni Enel S.p.A.	221.852	17 settembre 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽²⁰⁾
N. 11 Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽²¹⁾		Piano LTI 2019-2021 (16 maggio 2019) ⁽¹⁵⁾	Azioni Enel S.p.A.	314.564	12 novembre 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021 ⁽¹⁷⁾
		Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁸⁾	Azioni Enel S.p.A.	336.754	17 settembre 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽²⁰⁾
N. 186 altri <i>manager</i> ⁽²²⁾		Piano LTI 2019-2021 (16 maggio 2019) ⁽¹⁵⁾	Azioni Enel S.p.A.	1.007.889 ⁽²³⁾	12 novembre 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6,983	Triennio 2019-2021 ⁽¹⁷⁾
N. 190 altri <i>manager</i> ⁽²⁴⁾		Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁸⁾	Azioni Enel S.p.A.	1.076.701	17 settembre 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽²⁰⁾

(14) I dati riportati si riferiscono al numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano LTI di riferimento in caso di raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

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

(16) 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).

(17) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2021.

(18) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il Piano LTI 2020.

(19) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2020 ai destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 16 settembre 2020).

(20) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2022.

(21) I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel S.p.A. e di società da questa controllate. Non è incluso nella tabella un Dirigente con Responsabilità Strategiche di una società controllata che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2019 di Enel S.p.A. e dal Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel S.p.A., è destinatario di un piano *ad hoc* che non prevede l'assegnazione di azioni della stessa Enel S.p.A.

(22) I dati includono *manager* dipendenti di Enel S.p.A. 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 S.p.A., sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel S.p.A. Si precisa che al 31 dicembre 2020 gli “altri *manager*” destinatari del Piano LTI 2019 sono divenuti n. 184.

(23) Al 31 dicembre 2020, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili agli “altri *manager*” è pari a 998.524.

(24) I dati includono *manager* dipendenti di Enel S.p.A. 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 2020 di Enel S.p.A., sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel S.p.A.

QUADRO 1

Nome e cognome o categoria	Carica	Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2021 di Enel S.p.A.”						
		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 ⁽²⁵⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla assegnazione	Periodo di vesting
Francesco Starace	Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel S.p.A.	20 maggio 2021	Azioni Enel S.p.A.	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2021	N.A.	Non disponibile	Triennio 2021-2023 ⁽²⁶⁾
N. 280 <i>manager</i> circa ⁽²⁷⁾ di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ⁽²⁸⁾		20 maggio 2021	Azioni Enel S.p.A.	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2021	N.A.	Non disponibile	Triennio 2021-2023 ⁽²⁶⁾

(25) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Piano LTI 2021.

(26) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2023.

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

(28) 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 S.p.A.

**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER
FUTURE.**

SHAREHOLDERS' MEETING 2021

ORDINARY

Shareholders' Meeting

ENEL SPA

Registered office in Rome

Viale Regina Margherita, no. 137

Share capital € 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. 15844561009

ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING

convened, on single call, on May 20, 2021, at 2:00 pm, in Rome, Via Pietro de Coubertin no. 30, in order to discuss and resolve on the following

Agenda

1. Financial statements as of December 31, 2020. 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, 2020 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2020.
2. Allocation of the annual net income and distribution of available reserves.
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 14, 2020. Related resolutions.
4. Long term incentive Plan 2021 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
5. Report on the remuneration policy and compensations paid:
 - 5.1 First section: report on the remuneration policy for 2021 (binding resolution);
 - 5.2 Second section: report on the compensations paid in 2020 (non-binding resolution).

1

REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS

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, 2020. 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, 2020 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2020.

Dear Shareholders,

the financial statements of Enel S.p.A. for the year ended on December 31, 2020 (which shows a net income amounting to approximately Euro 2,326 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2020 (which shows a Group net income amounting to approximately Euro 2,610 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 28, 2021, 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 2020, 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**"), ap-

proved by the Board of Directors on April 15, 2021. 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 S.p.A.:

- > having examined the data of the financial statements for the year ended on December 31, 2020, 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, 2020, 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 2020 and the related report of the External Auditor;

resolves

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2020.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE SECOND ITEM ON THE AGENDA

Allocation of the annual net income and distribution of available reserves.

Dear Shareholders,

the dividend policy contained in the 2020-2022 Strategic Plan (presented to the financial community in November 2019) provides, with specific regard to the 2020 results, for the payment to Shareholders of an overall dividend equal to the value of whichever is higher: either 0.35 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 5, 2020 the Board of Directors has approved, pursuant to Article 2433-*bis* of the Italian Civil Code and Article 26.3 of the corporate by-laws, the distribution of an interim dividend for the financial year 2020 of Euro 0.175 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 20, 2021. The no. 3,269,152 treasury shares held by the Company as of January 19, 2021 (*i.e.*, at the record date) were not considered in determining the interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2020 effectively paid to Shareholders amounted to Euro 1,778,596,888.95, while an amount of Euro 572,101.60 was earmarked for the reserve named "retained earnings" in consideration of the number of treasury shares held by Enel S.p.A. at the record date indicated above.

It should be noted that the Group ordinary net income for 2020 amounts to approximately Euro 5,197 million (against the Group net income of approximately Euro 2,610 million). Therefore the above-mentioned pay-out, equal to 70% of the net ordinary income of the Group, amounts to approxi-

mately Euro 3,640 million, *i.e.*, to a dividend per share equal to Euro 0.358; this amount therefore exceeds the minimum amount of Euro 0.35 per share envisaged, with regard to the 2020 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 0.183 per share (for an overall maximum amount approximately equal to Euro 1,861 million, as specified below), to be paid in July 2021.

Taking also into consideration that the Enel S.p.A. net income for 2020 amounts approximately to Euro 2,326 million, it is envisaged to earmark for distribution to Shareholders, still as the balance of the dividend, a part of the available reserve named "retained earnings" (amounting as of December 31, 2020 to a total of approximately Euro 6,346 million) for an amount equal to approximately Euro 1,322 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 S.p.A., having examined the explanatory report of the Board of Directors,

resolves

1. to earmark the net income of Enel S.p.A. for the year 2020, amounting to Euro 2,325,960,527.21, as follows:
 - for distribution to Shareholders:
 - Euro 0.175 for each of the 10,163,410,794 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 3,269,152 treasury shares held by the Company at the "record date" indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 20, 2021, with the ex-dividend date of coupon no. 33 having fallen on January 18, 2021 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 S.p.A.) falling on January 19, 2021, for an overall amount of Euro 1,778,596,888.95;
 - Euro 0.053 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 19, 2021 (*i.e.*, on the ex-dividend date), net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the "record

date" indicated under point 3 of this resolution, as the balance of the dividend, for an overall maximum amount of Euro 538,834,037.14;

- for the reserve named "retained earnings" the remaining part of the net income, for an overall minimum amount of Euro 8,529,601.12, 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 S.p.A. at the "record date" indicated under point 3 of this resolution;
2. to earmark for the distribution to the Shareholders, still as the balance of the dividend, also a part of the available reserve named "retained earnings" allocated in the financial statements of Enel S.p.A. (amounting as of December 31, 2020 to a total of approximately Euro 6,346 million), for an amount of Euro 0.130 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 19, 2021 (*i.e.*, on the scheduled ex-dividend date), net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the "record date" indicated under point 3 of this resolution, for an overall maximum amount equal to Euro 1,321,668,392.98;
 3. to pay, before withholding tax, if any, the balance of the dividend of Euro 0.183 per ordinary share (of which Euro 0.053 as distribution of part of the remaining 2020 net income and Euro 0.130 as partial distribution of the available reserve named "retained earnings") – net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the "record date" indicated here below – as from July 21, 2021, with the ex-dividend date of coupon no. 34 falling on July 19, 2021 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 S.p.A.) falling on July 20, 2021.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE THIRD ITEM OF 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 14, 2020. 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 S.p.A. ("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 14, 2020.

In relation to the above, it is reminded that the last-mentioned Shareholders' Meeting authorized (i) for a period equal to eighteen months starting from the date of the same Shareholders' Meeting (i.e., until November 14, 2021), 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 July 29, 2020 the Board of Directors, implementing such authorization, approved the acquisition of a number of treasury shares equal to 1.72 million (equivalent to approximately 0.017% of Enel's share capital), with the purpose of serving the Long-term incentive Plan 2020 reserved to the 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 14, 2020 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 and according to the information provided to the public on October 30, 2020, the Company has purchased overall 1,720,000 treasury shares. Therefore – considering the 1,549,152 treasury shares already held by the Company (purchased during 2019) – the latter currently holds 3,269,152 treasury shares, equal to approximately 0.032% 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 14, 2020 and the persistence of the reasons justifying such authorization, it is hereby submitted 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 monetising 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 2021 reserved to the 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 fourth 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 14, 2020, 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 nominal 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, 2020, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 16,105 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 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 nominal value of one Euro each, fully subscribed and paid-in.

As of the same date, the Company holds 3,269,152 treasury shares, equal to approximately 0.032% 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 14, 2020, 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 over 10% lower or higher than the official price recorded by the Enel stock on the *Merca-to Telematico Azionario* organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. 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 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. 21318 of April 7, 2020⁽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 pro-

vide 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 the Long term incentive Plan 2021 reserved to the 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 fourth 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.

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 S.p.A., 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 14, 2020;
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

(1) In this regard, it is reminded that Consob Resolution no. 20876 of April 3, 2019 has 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".

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 500 million ordinary shares of the Company, representing approximately 4.92% of the share capital of Enel S.p.A., which is currently divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a nominal 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 over 10% lower or higher than the official price recorded by Enel S.p.A. stock on the *Mercato Telematico Azionario* organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. 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 practices in force from time to time, as recalled in the Explanatory Report relating to this item on the agenda, 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 internalisation 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 the Long term incentive Plan 2021 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the fourth item on the agenda) and/or other equity incentive plans, if any, for Directors and/or employees of Enel S.p.A. 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 Chair 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, advisable, 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

Long term incentive Plan 2021 reserved to the management of Enel S.p.A. 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 S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (“LTI Plan 2021”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The LTI Plan 2021 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 2021–2023 against that of the EUROSTOXX Utilities – EMU index.

Therefore, for both these features, the LTI Plan 2021 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 LTI Plan 2021 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 S.p.A., having examined the explanatory report of the Board of Directors and the information document concerning the long term incentive Plan 2021 reserved to the management of Enel S.p.A. 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 2021 reserved to the management of Enel S.p.A. 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 2021, 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 such Plan as well as to approve the regulation for the implementation of the Plan itself and its possible amendments.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE FIFTH 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 ("Consob 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 2021 and compensations paid in 2020". Such Report is made available to the public at the registered office of the Company, 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), 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 2021, as well as the procedures used for the adop-

tion and implementation of such policy. Pursuant to the combined provisions of paragraphs 3-bis and 3-ter of Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, 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, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2020. 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.

5.1 First section: report on the remuneration policy for 2021 (binding resolution)

We submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A.,

- > having examined the "Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020", 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 2021, 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 2021 and compensations paid in 2020" of Enel S.p.A., 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.

5.2 Second section: report on the compensations paid in 2020 (non-binding resolution)

We submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A.,

- > having examined the "Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020", 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, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2020;
- > 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 2021 and compensations paid in 2020" of Enel S.p.A., 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

REMUNERATION

Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020

(Approved by the Board of Directors of Enel S.p.A.
on April 15, 2021.

Drawn up pursuant to Articles 123-*ter* of the
Consolidated Financial Act and 84-*quater* of
CONSOB Issuers' Regulation).



CONTENTS

Letter from the Chair of the Nomination and Compensation Committee	116
Introduction	118
Summary of the main features of Enel's remuneration policy	119
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 for 2021. Procedures for the adoption and implementation of the policy	122
1. Procedures for the adoption and implementation of the policy	122
1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy.	122
1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee	122
1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy	124
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	125
2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2020	125
2.2 Right of derogation from the remuneration policy	130
2.3 Chair of the Board of Directors	130
2.3.1 Remuneration structure and pay mix	130
2.3.2 Fixed Remuneration	130
2.3.3 Non-monetary benefits	130
2.4 Chief Executive Officer/General Manager	131
2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager	131
2.4.2 Remuneration structure and pay mix	131
2.4.3 Fixed remuneration	132
2.4.4 Short-term variable remuneration	132
2.4.5 Long-term variable remuneration	135
2.4.6 Rules on the termination of the relationships	139
2.4.7 Non-monetary benefits	140

2.5 Non-executive Directors	141
2.6 Members of the Board of Statutory Auditors	142
2.7 Executives with strategic responsibilities	142
2.7.1 Remuneration structure and pay mix	142
2.7.2 Fixed remuneration	143
2.7.3 Short-term variable remuneration	143
2.7.4 Long-term variable remuneration	143
2.7.5 Rules on termination of the relationship	144
2.7.6 Non-monetary benefits	145

Section II: Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2020 financial year

146

3.1 Compensations referred to 2020	146
3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2020)	155

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

156

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

162

Table 3: Monetary incentive plan for
the members of the Board of Directors,
the General Manager and the Executives
with strategic responsibilities

164

3.3 Long-Term Incentive Plan 2019	166
3.4 Long-Term Incentive Plan 2020	166
3.5 Shareholdings held by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities	167

2

REMUNERATION

LETTER FROM THE CHAIR OF THE NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE

In my capacity as Chair of the Nomination and Compensation Committee (the “**Committee**”), I am pleased to present Enel’s report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020.

The Committee, composed of Directors Cesare Calari, Costanza Esclapon de Villeneuve and Anna Chiara Svelto, in addition to the Chair, has prepared and submitted to the Board of Directors an annual remuneration policy for 2021 aimed at pursuing – in line with the guidelines of the new Italian Corporate Governance Code – the sustainable success of the Company and the Group it leads; this policy is aimed at attract, retain and motivate people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them, and has been drafted taking into account the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of the Group itself.

In defining the 2021 remuneration policy set out in the first section of this report, the Committee has taken into account the best national and international practices, the indications resulting from the favorable vote of the Shareholders’ Meeting held on May 14, 2020 on the remuneration policy for 2020, as well as the results of the engagement activity on corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and March 2021 with the main proxy advisors and institutional investors in Enel’s share capital.

The Committee also examined and duly considered the benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2020 financial year. Such analysis was carried out by the independent advisor Mercer taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2020 AGM season by issuers included in a single peer

group (“Peer Group”), which results from the integration of three sub-groups composed by: (i) Italian companies with a global scope, similar to Enel in terms of complexity and dimensional criteria, which represent to Enel itself a model in terms of employment market and national practices; (ii) European companies operating in the utilities sector which result similar to Enel in terms of dimension, business model, services provided and control over the value chain; (iii) European companies of relevant dimension listed on the main continental stock exchanges which result similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition ⁽¹⁾. The adoption of the new Peer Group reflects the evolution made by Enel Group, which has turned itself over the past 15 years from an essentially domestic operator at first into an international utility leader, reaching the current status as a major European industrial group. The focus of the Peer Group on continental European companies is aimed at making the comparison even more significant in terms of remunerations structure. The benchmark analysis has shown that the remuneration of the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager due for 2020 financial year substantially reflects the standing of Enel in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to companies included in the Peer Group. With regard to non-executive Directors, the benchmark analysis has instead outlined the grounds for an increase in their remuneration, both for participation in Board activities and for participation in the Board Committees, taking into account that, in these cases, the remuneration levels fall between the first quartile and the median of the Peer Group, thus resulting misaligned with Enel’s positioning compared to the companies included in the panel.

In view of such elements, the Committee has deemed to maintain unchanged in the remuneration policy for 2021 the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager. At the same time the Committee, even though it deemed necessary – in view of the outcomes of the benchmark analyses and taking into account the recommendations of the Italian Corporate Governance Committee – to evaluate the drafting of a proposal for an increase in the remuneration of the non-executive Directors (especially with regard to the participation in the Board Committees), has lastly deemed to postpone the definition of such proposal

(1) For the composition of such Peer Group, reference is made to paragraph 1.3 of this report.

until next year, in order to express in this way its sensitivity for the protracted negative social and economic effects caused by the COVID-19 pandemic.

The Committee then deemed appropriate to introduce some new performance objectives connected to sustainability issues in the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and in the Long-Term Incentive Plan 2021.

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, which measures the customer satisfaction of clients of the Enel Group's distribution networks. The index used is the annual average duration of power outages per low-voltage customer (System Average Interruption Duration Index – SAIDI); indeed, both the decarbonization and electrification of consumption promoted by the Enel Group are based on the central role attributed to distribution networks, which will have to be increasingly digitalized, flexible, resilient and guarantee a better quality of service to end users. At the same time, it was deemed appropriate to confirm the weight of the objective related to safety, equal to 15% of the total, considering the central role of ensuring safety in workplaces. Therefore, the overall weight of sustainability objectives within the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager is confirmed at 30%.

The Committee has then deemed appropriate to maintain in the Long-Term Incentive Plan 2021 the main features of the 2019 and 2020 Long-Term Incentive Plans – consisting of 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 2019 and 2020 annual Meetings.

The Committee has also evaluated the opportunity of valorize the Enel Group's commitment in ensuring fair representation of women in the bases that supply the management succession plans. In this perspective, it has therefore been introduced into the 2021 Long Term-Incentive Plan a new performance objective, with a weight of 5% of the total, represented by the percentage of women in management succession plans at the end of 2023. The introduction of this objective should be seen as a starting point in relation to the increased attention that the Committee plans to pay to the "gender gap" issue in outlining for the coming years the performance objectives of the variable component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management. The other performance objectives of the 2021 Long-Term Incentive Plan remain unchanged, although the weight of one of them is slight-

ly modified 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 2021-2023 time frame: (i) the trend of Enel's average TSR as compared with the average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU, with a weight equal to 50%; (ii) the Return on Average Capital Employed ("ROACE"), with a weight equal to 25%; (iii) ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity, with a weight equal to 10%; (iv) GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by the Enel Group, with a weight equal to 10%; (v) percentage of women in management succession plans, with a weight of 5%. Therefore, the overall weight of sustainability objectives is still equal to 25%, in line with the Long-Term Incentive Plan 2020, confirming the consolidated attention of the Enel Group to issues linked to the Environmental, Social and Governance aspects, with particular emphasis on the fight against climate change.

Lastly, the Committee has deemed appropriate to explain 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 2021. In this respect, a specific examination is described both (i) in the first section of this report, with regard to the remuneration of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for 2021, and (ii) in the second section of this report, with regard to the remuneration of the top Management for the 2020 financial year.

In conclusion, the Committee considers that the annual remuneration policy for 2021 takes into appropriate consideration both the results of the above-mentioned benchmark analyses and the policies of the major proxy advisors, the institutional investors in Enel's share capital and the outcomes of the above-mentioned engagement activities. Such remuneration policy on the one hand, provides for the confirmation of the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager as it is consistent with Enel's positioning compared to the reference peers in terms of capitalization, revenues and number of employees, and on the other hand, further contributes to the pursuit of the business and sustainability objectives set out in the Strategic Plan for 2021-2023.

Rome, April 15, 2021

Alberto Marchi

Chair of the Nomination and Compensation Committee

INTRODUCTION

This report, approved by the Board of Directors on April 15, 2021, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, is divided into two sections:

- (i) the first section describes the annual remuneration policy adopted by Enel S.p.A. (“**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 2021 as well as, 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 2020 – 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 No. 58 of February 24, 1998 (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, 2020, 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 2021, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 15, 2021 by the Board of Directors, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee. This policy is aimed at (i) promoting Enel's sustainable success, which consists in the creation of long-term value to the benefit of the Shareholders, taking adequate account of the interests of other significant stakeholders, so as to foster the achievement of strategic targets; (ii) attracting, retaining and motivating people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them, taking into account the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of the Enel Group; as well as (iii) promoting the corporate values and mission.

In drafting the remuneration policy for 2021, the Nomination and Compensation Committee has taken into account: (i) the recommendations set forth under the Italian Corporate Governance Code published on January 31, 2020 (the "**Corporate Governance Code**"); (ii) national and international best practices; (iii) the indications resulting out the favorable vote of the Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 on the remuneration policy for 2020; (iv) the outcomes of the engagement activities on corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and March 2021 with the main proxy advisors and institutional investors in Enel's share capital; (v) the outcomes of a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2020 financial year, carried out by the independent advisor Mercer.

The latter analysis took into account the data resulting from the documentation published for the 2020 AGM season by issuers included in a single peer group which is composed by the integration of the following three sub-groups, as described in detail in paragraph 1.3 of this report: (i) Italian companies with a global scope; (ii) the European compa-

nies with a comparable business; (iii) European companies of relevant dimensions similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition.

For the purposes of preparing the remuneration policy for 2021, the Nomination and Compensation Committee has also considered the outcomes of a further benchmark analysis carried out by Mercer in relation to remuneration of the Board of Statutory Auditors for 2020 financial year; this analysis was carried out by taking into consideration a peer group composed exclusively of Italian companies belonging to the FTSE-MIB index, as illustrated in detail in paragraph 2.6 of this report.

Lastly, the remuneration policy for 2021 has considered the overall policy adopted by the Group (hereinafter also referred to as the "**Group**") for the remuneration of its employees, which is based on the central role of people and on health and safety at work and whose aim is therefore to reinforce a strategy focused on sustainable growth.

Illustrated below are the main features of the annual remuneration policy for 2021 financial year.

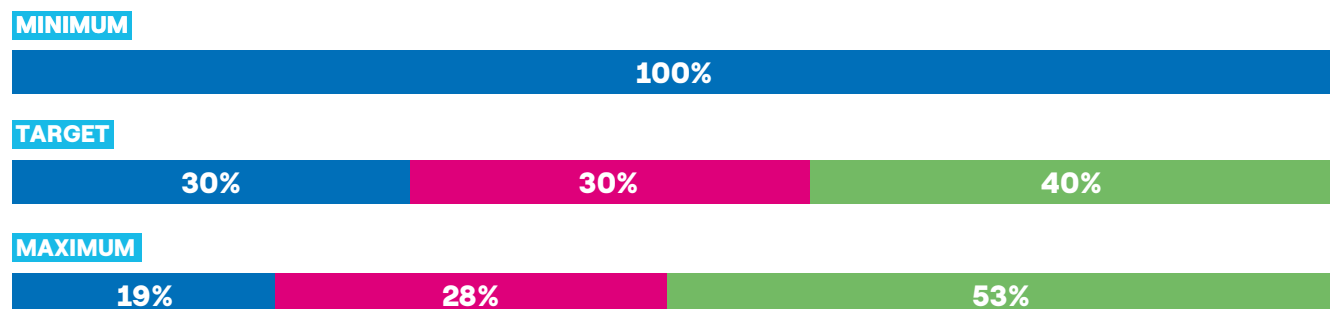
Component	Applicable conditions and payment timeline		
Fixed remuneration	> Not subject to any conditions > Paid on a quarterly basis to the CEO and to the Chair and on a monthly basis to the GM and to the ESR		
PROPORTIONAL WEIGHT⁽¹⁾	Chair	100%	CEO/GM 19% ESR 35%
Short-term variable remuneration (MBO)	> Objectives for the CEO/GM: - Ordinary consolidated net income (35%) - Group Opex (20%) - Funds from operations/Consolidated net financial debt (15%) - System Average Interruption Duration Index - SAIDI (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")		
PROPORTIONAL WEIGHT⁽¹⁾	CEO/GM	28%	ESR 23%
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 (10%) - GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by Enel Group (10%) - Percentage of women in management succession plans (5%) > 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").		
PROPORTIONAL WEIGHT⁽¹⁾	CEO/GM	53%	ESR 42%
Other compensations	> CEO/GM: - Severance indemnity 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 still in force as of the date of this report, according to paragraph 2.7.5 of this report.		

(1) Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive

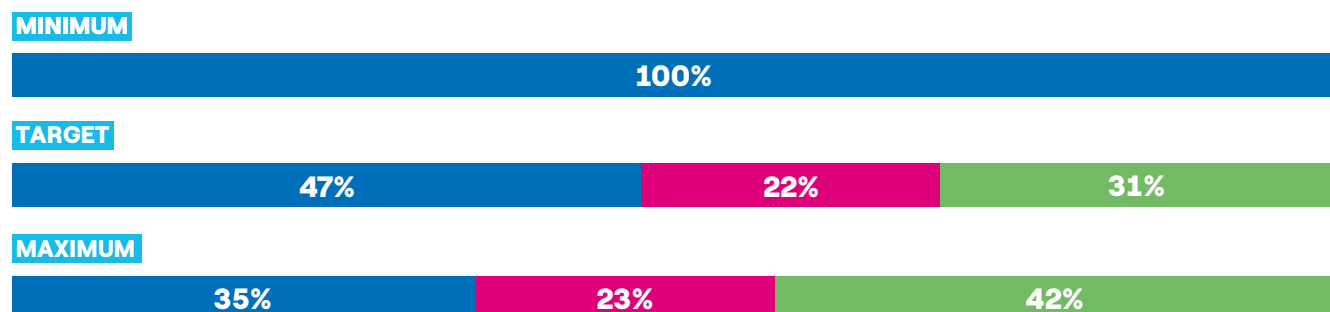
CEO/GM Chief Executive Officer/General Manager
ESR Executives with strategic responsibilities

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



EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES

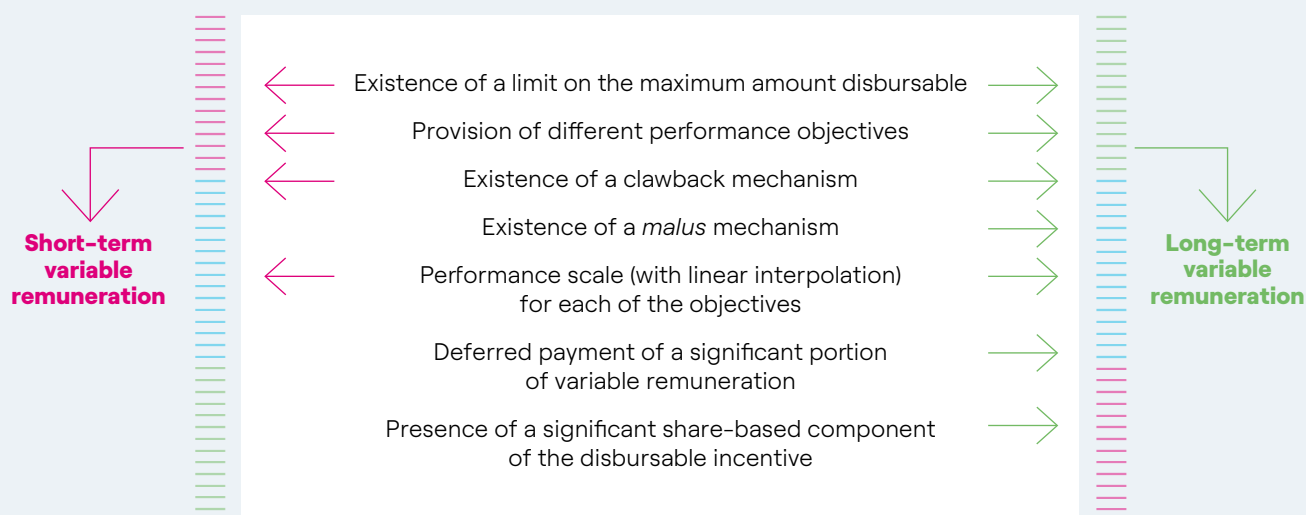


■ Fixed remuneration ■ Short-term variable remuneration ■ Long-term variable remuneration

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 long-term.

Risk mitigation factors



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 FOR 2021. PROCEDURES FOR THE ADOPTION AND IMPLEMENTATION OF THE POLICY

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy

1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy.

Enel's remuneration policy has been approved by the Board of Directors, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee; these bodies are also responsible for any review of the policy. In accordance with the Recommendation No. 25 of the 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 responsibilities 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.

1.2 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 independent Directors: Alberto Marchi (Chair), Cesare Calari, Costanza Esclapon de Villeneuve and Anna Chiara Svelto.

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 preliminary, consultative and proposing tasks concerning compensation:

- a) assisting the Board of Directors in the preparation of 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 report on the remuneration policy and compensations paid, 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.

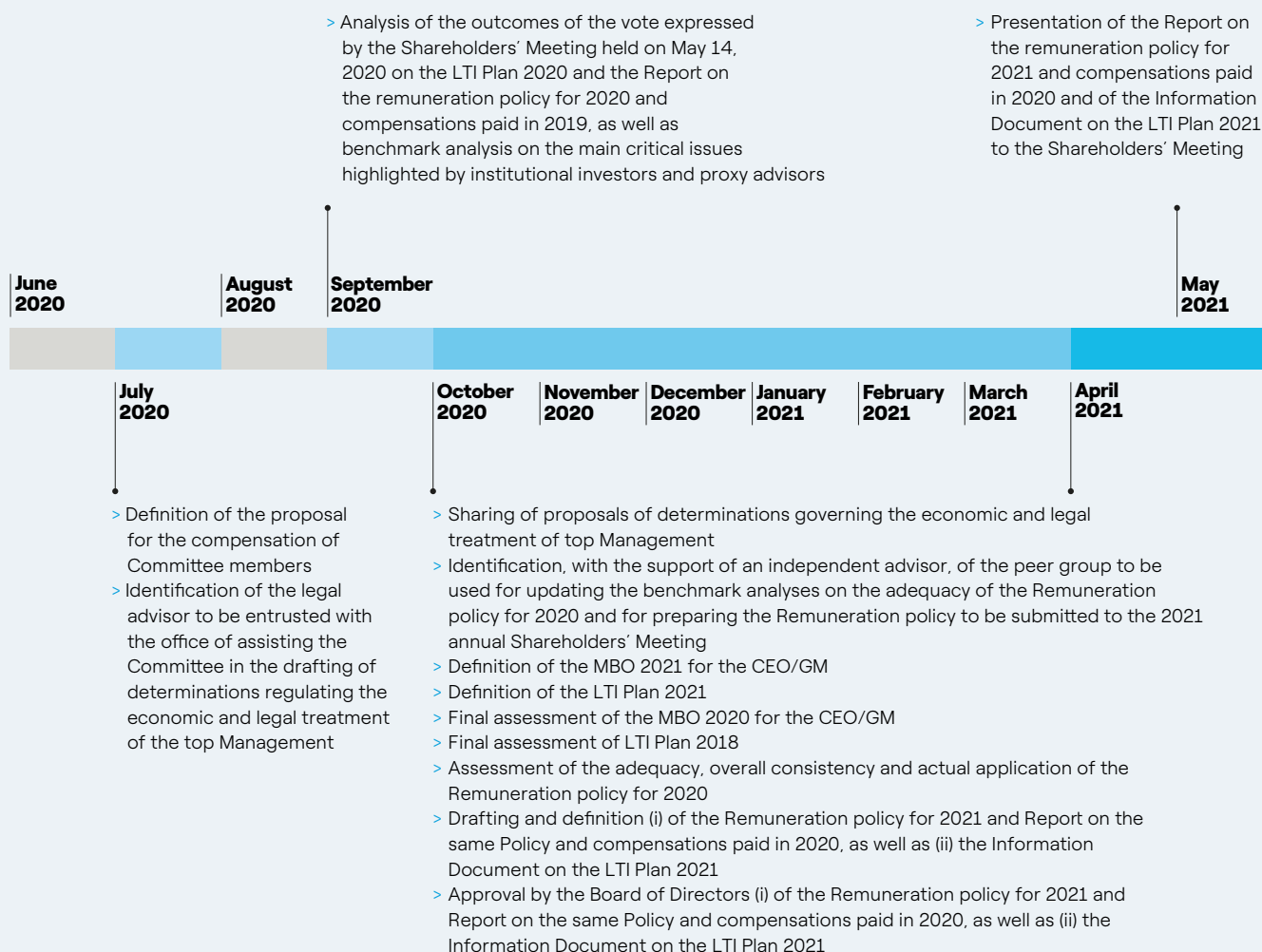
Lastly, the Committee may provide support to the Chief Executive Officer and to the competent corporate functions in connection with the valorization of managerial resources, talent scouting and promotion of initiatives with universities in such regard.

The Nomination and Compensation Committee meets as often as appropriate to ensure the proper performance of its functions. The Chair 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 Chair 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. In order to prevent conflicts of interest, 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 a tie, the vote of the person chairing the meeting prevails. The Chair of the Committee reports to the first available meet-

ing 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.

■ Preliminary activity ■ Definition of the remuneration structure ■ Approval of the Report ■ Activity not related to the remuneration



1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy

In drafting the annual remuneration policy for the financial year 2021, Enel availed itself of the support of the independent consultancy company Mercer. In particular, the latter brought to the attention of the Nomination and Compensation Committee a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for the 2020 financial year. Such analysis was carried out by Mercer and was based on the data resulting from the documentation published for the 2020 AGM season by the issuers belonging to a single

peer group ("**Peer Group**"), which is made of the integration of the following three sub-groups:

- > Italian companies with a global scope – companies similar to Enel in terms of complexity and dimensional criteria which represent to Enel itself a model in terms of employment market and national practices. The following companies belong to this sub-group: Eni, FCA, Leonardo, Prysmian, Terna and TIM;
- > comparable business companies – European companies which are similar to Enel in terms of dimension, business model, services provided and control of the value chain, which represent a reference in terms of business practices. This sub-group includes the following companies: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE;

- > European companies of relevant dimension – companies listed on the main continental stock exchanges that are similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition. Indeed, Enel's strategy of attracting the best talents on the employment market is not exclusively focused on the domestic market but includes in some cases the possibility of drawing strategic resources also from businesses which are not strictly related to the Electric Utilities market. The following companies belong to this sub-group: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

In order to identify the Peer Group, the Nomination and Compensation Committee deemed to:

- > exclude banking and insurance companies, in line with the market practices, since the remuneration policies adopted by these companies are linked to the specific regulation provided by the sector's supervisory authorities;
- > take into consideration European peers, excluding comparable non-European companies, in light of (i) the potential heterogeneity of their remuneration policies, especially in terms of pay-mix, and (ii) the geographical scope used by the main proxy advisors to identify Enel's peers;
- > consider the Italian market significant also in terms of the employment market, identifying within this context companies which, although not strictly comparable to Enel in terms of the nature of their business, operate globally, present similar complexities to those of Enel and represent in this respect a reference point for the latter;
- > take into consideration the companies which, at a European level, have a greater similarity in terms of business, as well as (as far as possible) comparable dimensions in relation to Enel, with particular attention to the level of capitalization;
- > integrate the panel with the European companies, although engaged in other businesses than that of Enel, are to the latter comparable in dimension to Enel and, at the same time, are relevant also in the employment market, in line with the Group's current people strategy, which is oriented to the talent acquisition even at a European level and not exclusively among the related businesses.

The benchmark analysis showed that, on the basis of data as of December 31, 2019, Enel is positioned, compared to the Peer Group, between the third quartile and the ninth decile as for capitalization and revenues and between the median and third quartile as for the number of employees. Considering the benchmark analysis, Mercer has therefore released specific opinions supporting the definition of the

remuneration policy for the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager, non-executive Directors and members of the Board of Statutory Auditors for 2021.

Furthermore, the Company conducted a benchmark analysis on the remuneration of Executives with strategic responsibilities based on the study "2020 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe", which analyzed 1,342 European companies (34,579 individual roles).

The results of the above-mentioned benchmark analyses are specifically described in paragraphs 2.3.2, 2.4.1, 2.5 and 2.6 of the first section, as well as in paragraph 3.1 of the second section of this report.

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

2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2020

In accordance with Principle XV and the Recommendations No. 27 and 28 of the Corporate Governance Code, the annual remuneration policy for 2021 (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 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 functional to the pursuit of Enel's sustainable success, which consists in the creation of long-term value to the benefit of the Share-

holders, taking adequate account of the interests of other significant stakeholder. The remuneration policy also takes into account the need to attract, retain and motivate people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them – considering the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of the Group – while promoting the corporate values and mission.

Furthermore, the remuneration policy aims at ensuring the pursuit of the objectives set out in the 2021–2023 Strategic Plan of the Group, 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 success of the Company and the objectives set forth by the 2021–2023 Strategic Plan, the remuneration policy for the Chief Executive Officer/General Manager of the Company and Executives with strategic responsibilities of the Group 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 subject to upper limits which still represents a significant part of the overall remuneration;
- (ii) the performance objectives, to which the disbursement of the variable components is linked, shall be predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon. Such objectives are consistent with the targets set forth under the 2021–2023 Strategic Plan and are aimed at promoting Enel's sustainable success, also including non-financial parameters;
- (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) the treatment related to such plans must be paid subject to the achievement of three-year performance objectives;
- (v) such objectives are 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 remuneration 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 the performance period ("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 ("claw-back" and "*malus*");
- (ix) the access threshold for the incentive coincides with the target level of each performance objective envisaged under Long-Term Incentive Plan 2021;
- (x) the indemnity for the termination of the directorship of the Chief Executive Officer (and, consequently, also of the executive relationship) shall be equal to two years of the fixed component for each of the two relationships, in line with the provisions of the European Commission's Recommendation No. 385 of April 30, 2009, and the related payment shall be linked to specific cases.

The sustainable strategy of Enel Group, started in 2015 and lastly updated within the 2021–2023 Strategic Plan, aims at creating value also through the integration of Environmental, Social and Governance factors ("ESG"). Notably, this strategy promotes the acceleration of the energy transition – through decarbonization, electrification of consumption and platforms – along with a sustainable growth aimed at creating shared values for all stakeholders.

The 2021–2023 Strategic Plan envisages that the decarbonization of electricity production will take place through increased investments in renewable energies and the exit from coal-fired production; renewables will therefore have an increasing weight on the Group's overall capacity while greenhouse gas emissions will be significantly reduced.

At the same time, the gradual electrification of consumption – enabled by new services such as flexibility services and electric mobility solutions – will benefit both end-users and environment.

Both decarbonization and electrification of consumption are based on the key role of distribution networks, which will have to be increasingly digitalized, flexible, resilient and guarantee a better quality of service.

In this context, both short and 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 concerning safety in the workplaces. Furthermore, considering the effectiveness of the actions realized by the Enel Group during 2020 to deal with the health emergency related to the COVID-19 pandemic, it was deemed appropriate to replace the objective relating to remote management of company activities with an ESG objective concerning customer satisfaction. The SAIDI (System Average Interruption Duration Index) was therefore introduced as a new performance objective consistent with the 2021-2023 Strategic Plan, which measures the satisfaction of end-user served by the Group's distribution networks; in particular, SAIDI measures the level of service continuity, recording the average annual duration of power outages per low-voltage customer.

With regard to the long-term variable remuneration, a third ESG objective has been introduced, linked to gender diversity and represented by the percentage of women in management succession plans. In particular, such objective is aimed at supporting women's growth at managerial levels and at ensuring fair representation of gender in the bases supplying the above-mentioned plans. Therefore, with regard to the Long-Term Incentive Plan 2021 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 Group'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 Sustainability-linked bond issues; (iv) the GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by the Group, envisaging the progressive reduction of these emissions according to the Paris Agreement; (v) percentage of women in management succession plans in order to ensure fair representation of gender in the bases supplying the above-mentioned plans.

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	→	System Average Interruption Duration Index - SAIDI	Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity
		Safety	GHG Scope 1 emissions
			Percentage of women in management succession plans

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 Recommendation No. 29 of the Corporate Governance Code, is related to the expertise, professionalism and efforts requested by the tasks assigned to the latter within the Board of Directors and Board Committees; furthermore, such remuneration is not linked to the achievement of performance objectives.

The remuneration policy for 2021 takes into account the overall policy adopted by the Group for the remuneration of its employees, which is based on the central role of people and health and safety at work and whose aim is therefore to reinforce Enel's strategy focused on sustainable growth. In this regard, in 2013 Enel entered into the Global Framework Agreement - GFA with the Italian federations and the global federations IndustriAll and Public Services International; such document is based on the principles of human rights, labour law and the best and most advanced transnational industrial relations systems of multinational groups and reference institutions at international level, including ILO (International Labour Organization). According to such principles, the minimum remuneration of the Group's employees cannot be lower than the one established by the collective agreements and the relevant legislative and regulatory treatments applicable from time to time in the different countries of operation. The Enel Group ensures that the principle of a fair income is respected in all countries in which the same operates and is, therefore, committed to guaranteeing a living wage to all its employees, acknowledging the value of collective bargaining as an instrument for determining the contractual conditions of its employees.

Furthermore, in July 2019 Enel's Chief Executive Officer/General Manager entered into the UN-sponsored commitment on "just transition", through which the Company and the Group undertook to ensure that new jobs are fair, decent and inclusive. The Enel Group is also committed to complying internally and having its suppliers comply with the following international standards: (i) social dialogue with workers and their labour unions; (ii) respect for workers' rights (including those related to safety) based on the guidelines of the ILO; (iii) social protection, including pen-

sions and health care; (iv) wage guarantees, also in line with ILO guidelines.

The considerable attention dedicated to people working in the Group, who are considered key elements of the strategy and energy transition, is also mirrored in the highest attention paid to health and safety in the workplace. In particular, Enel considers people's health, safety and psychophysical integrity to be the most precious asset to be protected at all times of life and is committed to developing and spreading a solid safety culture throughout the Company in order to guarantee a safe working environment.

Changes to the remuneration policy for the financial year 2021 compared to the financial year 2020

During the first months of 2021 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 Mercer on the competitive positioning of the remuneration treatment for the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for the 2020 financial year; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 on the 2020 remuneration policy; (iii) the outcomes of the engagement activities on the corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and March 2021 with the main proxy advisors and institutional investors in Enel's share capital; as well as (iv) the Recommendations of the Corporate Governance Code and national and international best practices.

In particular, in light of the above-mentioned benchmark analysis, the outcomes of the Shareholders' Meeting vote and the engagement activity carried out, it was decided to confirm for 2021 the remuneration granted to the Chair of the Board of Directors, to the Chief Executive Officer/General Manager and to the non-executive Directors for 2020 financial year.

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 above-mentioned remuneration treatments is described in the following paragraphs 2.3, 2.4 and 2.5 of this report.

Compared to the remuneration policy for 2020 the following highlighted changes have been made.

	Remuneration Policy 2020	Remuneration Policy 2021
Short-term variable remuneration for CEO/GM	Performance objectives: > Ordinary consolidated net income (WEIGHT) 35%	Performance objectives: > Objective and weight remained unchanged
	> Group Opex (WEIGHT) 20%	> Objective and weight remained unchanged
	> Funds from operations/Consolidated net financial debt (WEIGHT) 15%	> Objective and weight remained unchanged
	> Management of COVID-19 emergency: remote management of operations (WEIGHT) 15%	> System Average Interruption Duration Index – SAIDI (WEIGHT) 15%
	> Safety in the workplace (WEIGHT) 15%	> Objective and weight remained unchanged
MBO Plan's performance scale:	150% 100% 50% 0%	MBO Plan's performance scale remained unchanged
LTI plan for CEO/GM and ESR	Performance objectives: > Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index (WEIGHT) 50%	Performance objectives: > Objective and weight remained unchanged
	> Return on Average Capital Employed – ROACE (WEIGHT) 25%	> Objective and weight remained unchanged
	> Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity (WEIGHT) 15%	> Objective remained unchanged (WEIGHT) 10%
	> CO ₂ grams emissions per kWh equivalent produced by the Group (WEIGHT) 10%	> GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by Enel Group (WEIGHT) 10%
		> Percentage of women in management succession plans (WEIGHT) 5%
LTI plan's performance scale	A) CEO/GM 280% 150% 130% 0% B) ESR 180% 150% 100% 0%	LTI plan's performance scale for both the CEO/GM and the ESR remained unchanged

2.2 Right of derogation from the remuneration policy

The Company does not expect to exercise the power provided under Article 123-ter, paragraph 3-bis of the Consolidated Financial Act in order to temporarily derogate from the remuneration policy in the event of exceptional circumstances.

2.3 Chair of the Board of Directors

2.3.1 Remuneration structure and pay mix

The remuneration granted to the Chair includes: (i) 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; (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 Chair does not comprehend and, thus, may be combined with, the compensation possibly due to the same as member of the boards of directors of listed Enel's subsidiaries, taking also into consideration the burden of the required commitment and the responsibilities deriving from such office. The Chair's remuneration consists only of a fixed component.

2.3.2 Fixed Remuneration

In defining the amount of the fixed remuneration of the Chair for 2021 it has been taken into account both the benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer with reference to the remuneration treatment paid to the non-executive chairpersons of the companies of the Peer Group, and the role of Enel's Chair within the corporate governance of a Group which comprises 15 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 particular, the above-mentioned benchmark analysis on the fixed remuneration of the Chair for 2020, equal to Euro 500,000 gross per year, showed a positioning in line with

the third quartile of the Peer Group considering only the remuneration paid for this role by the companies included in the panel. If, on the other hand, the additional compensation that some companies pay to their respective non-executive chairpersons for participation in board committees is also considered, the fixed remuneration of Enel's Chair – which does not envisage such additional compensation – falls between the median and the third quartile of the Peer Group.

In consideration of the above and in line with the opinion issued by Mercer, the fixed remuneration for 2021 granted to the Chair is confirmed in an amount equal to Euro 500,000 gross per year, since such remuneration essentially reflects Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to the companies of the Peer Group.

It should be noted that no discretionary bonuses for the Chair are envisaged.

2.3.3 Non-monetary benefits

The policy on non-monetary benefits provides for the undertaking of Enel to: (i) enter into a specific insurance policy to cover the risk of death or permanent disability resulting from injury or disease; (ii) pay contributions for supplementary health care; (iii) adopt protective measures in the event of judicial or administrative proceedings related to the office of Chair, 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; (iv) ensure the availability of a company car also for personal use, in accordance with the treatment provided for the Company's executives; and (v) recognize the use of adequate accommodations in the city of Rome.

It should be noted that the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, or the subscription of advisory agreements in favor of the Chair for the period following termination of office, are not envisaged.

2.4 Chief Executive Officer/General Manager

2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager

In defining the economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager for 2021 it was first taken into account the benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer, and it was therefore examined the positioning of the remuneration of Enel's Chief Executive Officer/General Manager for the 2020 financial year compared to the one granted to the Chief Executive Officers of the companies of the Peer Group, taking into account all its components. It should be noted that the short and long-term variable remuneration was examined both at target level and at maximum performance level. The outcomes of such analysis are provided below.

Fixed remuneration

The fixed remuneration is in line with the third quartile of the Peer Group.

Variable remuneration at target level

- > The overall annual remuneration at target level (consisting of fixed remuneration and short-term variable remuneration at target level) is between the median and the third quartile of the Peer Group.
- > The Total Direct Compensation Target (consisting of the fixed remuneration and the short and long-term variable remuneration at target level) is also between the median and third quartile of the Peer Group.

Variable remuneration at maximum performance level

- > The overall annual remuneration at maximum performance level is between the median and third quartile of the Peer Group.
- > The Total Direct Compensation at maximum performance level is also between the median and the third quartile of the Peer Group.

The benchmark analysis has therefore shown that the overall economic treatment granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2020 financial year essentially reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees compared to the companies of the Peer Group.

It should also be noted that during the period 2015–2020, the Enel Group recorded a significant growth thanks to the new sustainable strategy. Particularly, with regard to the results achieved at operational level, capacity from renewable sources of the Group increased from approximately 36.8 GW at the end of 2014 to approximately 48.6 GW at

the end of 2020, with a weight of capacity from renewable sources (including managed capacity) on the total capacity increasing from approximately 30% in 2014 to approximately 56% in 2020. The distribution business recorded in such period an increase of approximately 22% of end-users, exceeding 74 million at the end of 2020. In addition, almost 70 million retail customers were reached in 2020, an increase of approximately 15% compared to the end of 2014.

Such operational growth affected also the economic performance. Between the end of 2014 and the end of 2020, the Group recorded a growth in ordinary Ebitda of more than 15%, reaching Euro 17.9 billion, with a simultaneous increase in ordinary net income (that reached Euro 5.2 billion) of approximately 73%. These results enabled the Enel Total Shareholders Return (TSR) to achieve, over the same period, a positive variation equal to 187% compared to a positive variation equal to 79% of the European index of the sector (i.e., EUROSTOXX Utilities). On the financial side, it should be noted that over the same period there was an increase in net financial debt from Euro 37.4 billion to Euro 45.4 billion (approximately +21%), essentially due to free cash flow after dividends and perfectly compatible in terms of Net Debt/Ebitda ratio (which remains constant).

Considering the above and in line with the opinion issued by Mercer, the remuneration policy confirms therefore for 2021 the economic treatment described below granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2020.

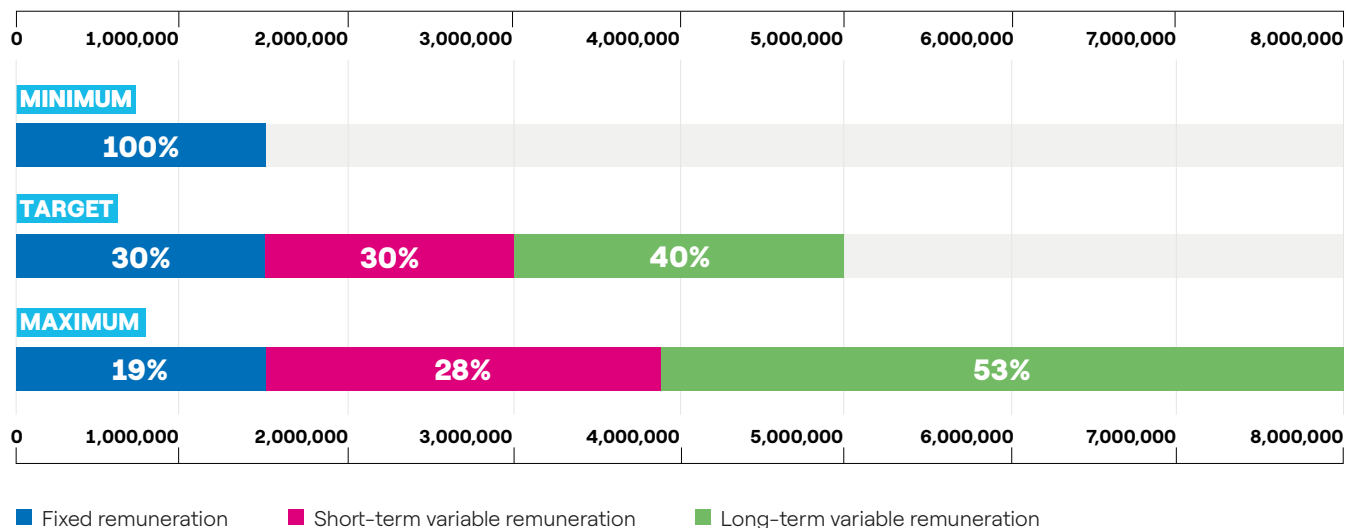
2.4.2 Remuneration structure and pay mix

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 possibly 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.

Therefore, the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager includes, as mentioned above, (i) a fixed

component, (ii) a short-term variable component and (iii) a long-term variable component, and is subdivided as below:



It should be noted that the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for 2021 allows the pay mix to remain in line with market best practices. In particular, the pay mix at target level gives the variable component of remuneration an overall weight that is substantially in line with the average Peer Group benchmarks; the pay mix at the maximum performance level, moreover, gives the variable component of the remuneration an overall slightly higher weight compared to the average Peer Group benchmarks, referable to a higher proportion of the long-term variable component, which is intended to enhance the pursuit of the priority objective of sustainable success. Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for the Chief Executive Officer/General Manager are envisaged.

2.4.3 Fixed remuneration

The fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager consists of: (i) Euro 700,000 gross per year, as remuneration for the office of Chief Executive Officer; and (ii) Euro 820,000 gross per year as remuneration for the office of General Manager, for an overall amount equal to Euro 1,520,000 gross per year.

2.4.4 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 be-

ing equal to 100% of the annual fixed 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 2021, and the related weight, are indicated below:

PERFORMANCE

objectives →

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Ordinary consolidated net income	35%
Group Opex ⁽²⁾	20%
Funds from operations/Consolidated net financial debt ⁽³⁾	15%
System Average Interruption Duration Index – SAIDI ⁽⁴⁾	15%
Reduction of the work-related accident frequency index and simultaneous reduction of fatal accidents in 2021 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 ⁽⁵⁾	15%

It should be noted that the performance objectives' component concerning ESG issues has an overall weight of 30% and, therefore, takes into account the growing attention of the financial community to these matters, with a particular emphasis in this case on safety in the workplace and on quality of the electricity distribution service for the Group's end-users, in view of the growing role of distribution networks in the energy transition.

Each objective will be measured on the basis of the performance scale set forth below (by linear interpolation).

(2) 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 non manageable fixed costs".

(3) 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".

(4) Such objective measures the average annual duration of power outages per low-voltage user, calculated as the weighted average of SAIDI's performance of the individual entities in the "Global Infrastructure and Networks" Business Line, with respect to the number of active low-voltage users as of December 31, 2021, net of extreme weather events recognized by the regulatory entities.

(5) 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. It should be noted that road events are excluded from the fatal accidents count.

OBJECTIVE ⁽⁶⁾	ACCESS THRESHOLD	TARGET	OVER
Ordinary consolidated net income	Euro 5.41 billion	Euro 5.46 billion	Euro 5.57 billion
Group Opex	Euro 7.97 billion	Euro 7.89 billion	Euro 7.81 billion
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	24.22%	24.46%	24.95%
System Average Interruption Duration Index – SAIDI	255 minutes	252 minutes	247 minutes
Reduction of the work-related accident frequency index (FI) 2021 vs. the average of the results of the previous three-year period and concurrent reduction in the number of fatal accidents 2021 vs. target of the previous year	Work-related Accident Frequency Index (FI) ⁽⁷⁾ 2021 < 0.64 and number of fatal accidents in 2021 < the target Group's average of fatal accidents in 2020 ⁽⁸⁾	FI 2021 < 0.60 and same objective of reduction in number of fatal accidents in 2021 envisaged for the access threshold	FI 2021 < 0.46 and same objective of reduction in number of fatal accidents in 2021 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

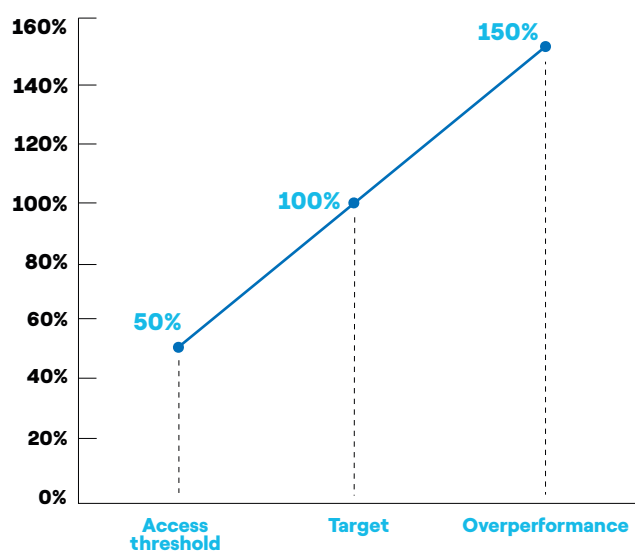
equal to, respectively, 100% and 150% of the base amount is envisaged (with linear interpolation), as set forth below. For performances under the access threshold no incentive is provided.

(6) 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 – including any liability management transactions – always compared to budget hypothesis, will be neutralized. Furthermore, during the final assessment, the extraordinary events 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.

(7) 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.

(8) Road events are not included in the count of fatal accidents.



■ % of the incentive on fixed remuneration

Therefore, if, for example:

- > all the objectives were to reach the target level, the remuneration disbursement 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 disbursement would amount to 10% of the fixed remuneration.

2.4.5 Long-term variable remuneration

Long-term variable remuneration is linked to the participation 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 2021, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long Term Incentive Plan ("LTI Plan 2021"), 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 2021, as well as their relevant weight.

PERFORMANCE OBJECTIVES

PERFORMANCE OBJECTIVE

WEIGHT

Average TSR⁽⁹⁾ Enel vs. average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU⁽¹⁰⁾ in the 3-year period 2021–2023

50%

ROACE (Return on average capital employed) cumulative for the 3-year period 2021–2023⁽¹¹⁾

25%

Renewable sources net consolidated installed capacity/ Total net consolidated installed capacity at the end of 2023

10%

GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2023⁽¹²⁾

10%

Percentage of women in management succession plans at the end of 2023

5%

(9) 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, 2021 – December 31, 2023), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(10) Index managed by STOXX Ltd, which includes the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). As of December 31, 2020, this index was composed of A2A, E.ON, EdP, EdP Renovaveis, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Eléctrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.

(11) 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 calculation of the effects of the hyperinflation, in the scope of consolidation or in the international accounting standards, will be sterilized.

During the final assessment, the extraordinary events 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.

(12) GHG (Greenhouse Gases) Scope 1 emissions represent the Group's direct emissions and mainly derive from energy production activities in thermoelectric power plants fuelled by coal, oil & gas and combined cycles. Scope 1 also includes CO₂ emissions generated during the combustion of gasoline and diesel in the motors of the corporate fleet and from the combustion of diesel in auxiliary motors used in the production and distribution of electricity. Other direct emissions of equivalent CO₂ come from SF₆ leakages into the atmosphere, which occur mainly in the context of electricity distribution and secondarily in power generation plants.

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 average TSR vs. average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2021–2023	Multiplier
Enel's TSR equal to 100% of Index's TSR	TARGET 130%⁽¹³⁾
Enel's TSR equal to 110% of Index's TSR	OVER I 150%
Enel's TSR higher than or equal to 115% of Index's TSR	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

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 is in line with the forecasts of the Strategic Plan for 2021–2023), no incentive will be awarded.

Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2023	Multiplier
Renewable sources capacity equal to 64.3% of the total capacity	TARGET 130%⁽¹³⁾
Renewable sources capacity equal to 64.4% of the total capacity	OVER I 150%
Renewable sources capacity higher than or equal to 64.6% of the total capacity	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

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 measure is in line with the forecasts of the Strategic Plan for 2021–2023), no incentive will be awarded.

Cumulative ROACE for the three years 2021–2023	Multiplier
ROACE equal to 34.4%	TARGET 130%⁽¹³⁾
ROACE equal to 34.9%	OVER I 150%
ROACE higher than or equal to 35.4%	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

- (13) For the beneficiaries of the LTI Plan 2021, 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.
- (14) For the beneficiaries of the LTI Plan 2021, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 180% of the awarded base amount once the second overperformance level is reached.
- (15) In the context of the final assessment of the objective related to GHG Scope 1 emissions in 2023, it will be considered any negative impact of possible new laws, regulations and guidelines and/or amendments thereto 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.
- (16) A managerial position is defined as a role characterized by a high degree of professionalism, autonomy and decision-making power that carries out its functions in order to promote, coordinate and manage the achievement of business objectives.

The objective concerning GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by the Enel Group 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 2021-2023), no incentive will be awarded.

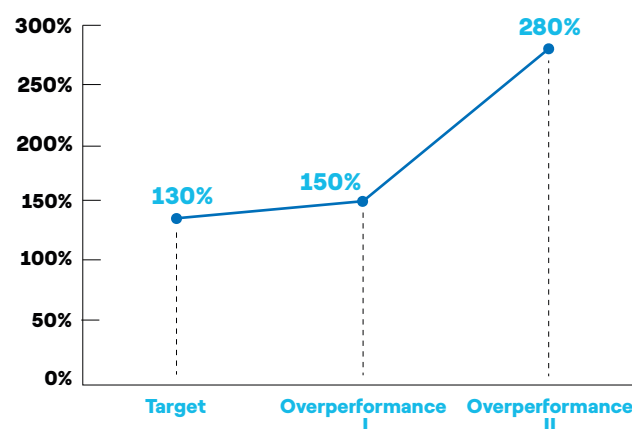
GHG Scope 1 emissions (data in gCO_{2eq}/kWh_{eq}) in 2023⁽¹⁵⁾	Multiplier
GHG Scope 1 emissions equal to 148 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	TARGET 130%⁽¹³⁾
GHG Scope 1 emissions equal to 144 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	OVER I 150%
GHG Scope 1 emissions lower than or equal to 140 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

The objective concerning the percentage of women in management succession plans⁽¹⁶⁾ 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, no incentive will be assigned.

Percentage of women in management succession plans at the end of 2023	Multiplier
Percentage of women equal to 45%	TARGET 130%⁽¹³⁾
Percentage of women equal to 47%	OVER I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	OVER II 280%⁽¹⁴⁾

It should be noted that the ESG component of the performance objectives has a total weight of 25% and therefore takes into account the increasingly marked attention of the financial community to these issues, with particular emphasis in this case on the fight against climate change. It should be noted that both the performance objectives linked to the fight against climate change are aimed at strengthening the link between the long-term variable remuneration and the Strategic Plan for 2021-2023, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period. The new performance objective concerning the representation of women in the managerial succession plans is aimed at supporting women's growth at managerial levels and ensuring a fair representation of gender in the basis supplying these plans.

Upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of 130%⁽¹³⁾ 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%⁽¹⁴⁾ (at Over II level) of the base amount with regard to each objective (with linear interpolation), as indicated here below.



■ % of the incentive on fixed remuneration

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 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 disburseable remuneration would amount to 280% 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 180%, in cash, as specified below).

Incentive disbursement method

LTI Plan 2021 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.

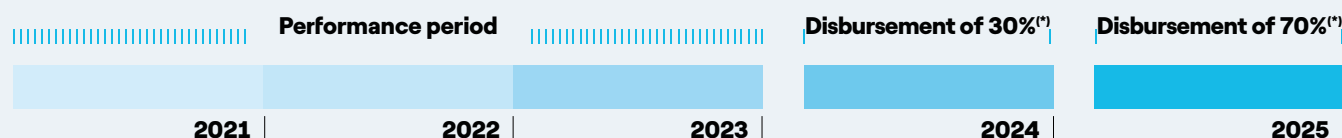
In particular, it is envisaged that a 100% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2021 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽¹⁷⁾ detected on the *Mercato Telematico Azionario* organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (*i.e.*, October 1 – December 31, 2020). 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 financial year following the end of the

three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial 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. It should be noted that no lock-up obligation relating to the shares assigned is provided. 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 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 financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial 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 2021 performance objectives ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2021



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

(17) 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 2021

For further information on the LTI Plan 2021, 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).

2.4.6 Rules on the termination of the relationships

End-of-term indemnity

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, also as a result of a takeover bid.

Non-competition agreement

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 instalments equal to Euro 166,667 gross each), with the right to activate a non-competition agree-

ment. 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 at the time of the termination of the aforesaid relationships, 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). It is envisaged that 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 previously illustrated, 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⁽¹⁸⁾.

Effects caused by the termination of the relationships on short-term variable remuneration for 2021

In the event of termination of the directorship and, therefore, managerial relationship (since the termination of the office as Chief Executive Officer also entails the termination of the office as General Manager), the short-term variable remuneration is conventionally fixed to an extent equal to

(18) Considering the incentive paid in case of over-performance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

the average of the amounts granted for its office to the person concerned over the last two years, and is determined *pro rata temporis* (i.e., from January 1, until the date of termination of the above-mentioned relationships).

Effects caused by the termination of the relationships on the LTI Plan 2021 and on other Long-Term Incentive Plans currently in force

Please find below the regulation of the LTI Plan 2021 and the other Long-Term Incentive Plans currently in force relating the Chief Executive Officer/General Manager and the other beneficiaries of these incentive plans in the event of termination or cancellation of the directorship and/or employment relationship, including due to retirement.

(A) Regulation of LTI Plan 2021 and the 2018, 2019 and 2020 Long-Term Incentive Plans should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) due to expiry of the term of office, with no simultaneous renewal of the same, as well as in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the accrued incentive not yet paid shall be disbursed to the beneficiary.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) 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 of the plan shall lose all rights, with the consequence that the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity of any kind in favor of the same beneficiary.

(B) Regulation of the LTI Plan 2021 and the 2019 and 2020 Long-Term Incentive Plans should the achievement of the performance objectives not yet be verified

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel occurs (and, therefore, also the managerial relationship as General Manager terminates) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, or in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the beneficiary, should the performance objectives be reached, shall maintain the right to the assignment of the accrued incentive. It remains understood that, in this case, the final assessment

of the incentive shall be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and/or employment relationship.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) 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 of the plan shall lose all rights, with the consequence that the assignment of the incentive plan shall immediately lose any effectiveness, without any right to compensation or indemnity whatsoever in favor of the relevant beneficiary.

(C) Regulation of the Long-Term Incentive Plan 2017 should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the cash equivalent representing the incentive not yet paid shall be disbursed to the beneficiary.

In the event of termination of the employment relationship due to voluntary resignation, with or without just cause, or dismissal for just cause or justified personal reason, the beneficiary of the plan shall lose all rights, with the consequence the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity of any kind in favor of the same beneficiary.

2.4.7 Non-monetary benefits

The policy of non-monetary benefits provides that Enel undertakes to: (i) enter into a specific insurance policy to cover the risk of death or permanent disability resulting from an injury or disease; 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 or for the interest of the Group), except in cases of wilful 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 a social security and pension benefits that are similar to what he would have received, with reference to both the fixed portion and the short-term variable portion of the directorship relationship, had such relationship been considered equivalent to an ex-

ecutive relationship.

In line with the treatment granted to the Company's executives, it is also envisaged: (i) the payment by Enel of contributions to the supplementary pension fund and for supplementary health care as well as (ii) the availability of a company car, also for personal use.

It should be noted that the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, or the subscription of advisory agreements in favor of the Chief Executive Officer/General Manager for the period after the termination of office, are not envisaged.

2.5 Non-executive Directors

With regard to non-executive Directors, the policy – as indicated in paragraph 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 Recommendation No. 29 the Corporate Governance Code.

The remuneration policy for 2021 has been defined taking into account the outcomes of the benchmark analysis that the independent advisor Mercer carried out 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, it should be noted that the analysis was carried out by separately examining the positioning of the remuneration envisaged for the participation in each of the above-mentioned Committees with respect to the Peer Group.

Based on such analysis, the fixed remuneration granted to the non-executive Directors for 2020 financial year in relation to the participation in Board activities, equal to Euro 80,000 gross per year, is within the median of the Peer Group; should the attendance fees – paid by some of the panel's companies – also be considered, the aforesaid remuneration is between the first quartile and the median of the Peer Group.

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 2020 financial year it was established as follows:

- > gross annual compensation for the Chair 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 2020 financial year – 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 Mercer showed the following positioning for each of the Board Committees.

Control and Risk Committee

The remuneration of the Chair and the other members of such Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group; even taking into account the attendance fees paid by Enel and some companies of the panel, this position remains unchanged.

Nomination and Compensation Committee

The remuneration of the Chair and of the other members of such Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group; even taking into account the attendance fees paid by Enel and some companies of the panel, this position remains unchanged.

Related Parties Committee

With respect to this Committee, it should be noted that it was only possible to carry out the benchmark analysis with respect to two companies of the Peer Group which – like Enel – have established a committee with competences exclusively referred to the matter of transactions with related parties. The analysis showed that the remuneration of the Chair and the other members of such Committee is below the average; even taking into account the attendance fee paid by Enel, this position remains unchanged.

Corporate Governance and Sustainability Committee

The remuneration of the Chair falls within the first quartile, while the remuneration of the other members of the Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group; both the above-mentioned remuneration falls between the first quartile and the median of the Peer Group if the attendance fees paid by Enel and some of the companies of the panel is also taken into account.

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, even though it deemed necessary – in view of the outcomes of the benchmark analyses and

taking into account the recommendations of the Italian Corporate Governance Committee – to evaluate the drafting of a proposal for an increase in the remuneration of the non-executive Directors (especially with regard to the participation in the Board Committees) has lastly deemed to postpone the definition of such proposal until next year, in order to express in this way its sensitivity for the protracted negative social and economic effects caused by the COVID-19 pandemic.

Therefore, it has been deemed appropriate to leave unchanged for 2021 the above-mentioned remuneration structure for participation of non-executive Directors to the activities of both the Board and the Committees established within the Board of Directors.

Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for non-executive Directors are envisaged in relation to their participation in the activities of the Board and/or Board Committees; furthermore, no non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in their favor for the period after the termination of office are envisaged.

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 corporate bylaws:

- > gross annual remuneration for the Chair of the Board of Statutory Auditors: Euro 85,000;

- > gross annual remuneration for the other regular Statutory Auditors: Euro 75,000.

It should be noted that, during the preparation of the remuneration policy for 2021, the Board of Statutory Auditors – also taking into account the recommendations in this regard by the Italian Corporate Governance Committee – requested the independent advisor Mercer to carry out a further benchmark analysis in order to ensure the adequacy of the above-mentioned remuneration. The outcomes of this analysis are provided in the Report of the Board of Statutory Auditors to the Shareholders' Meeting called for the approval of the 2020 financial statements, drafted in accordance with Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activities carried out.

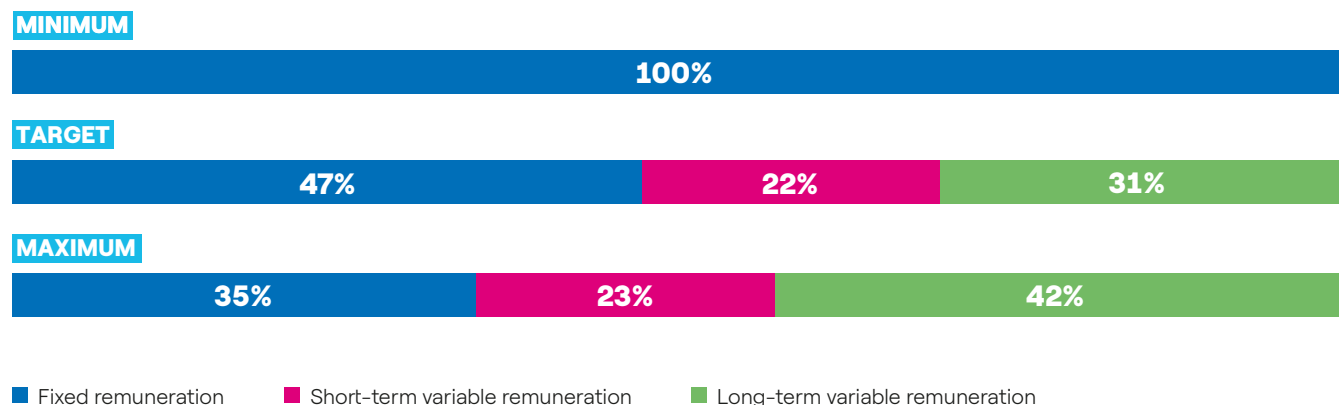
Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for the regular members of the Board of Statutory Auditors are envisaged in relation to the performance of their activities; furthermore, no non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in their favor for the period after the termination of office are envisaged.

2.7 Executives with strategic responsibilities

2.7.1 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



2.7.2 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.

2.7.3 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 objective 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 (equal to 80% of the target 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, for a value between 120% and 150% of the target level) which is different depending on the specific national contests and on the business where the Group is operating.

2.7.4 Long-term variable remuneration

The long-term variable remuneration consists of the participation in the LTI Plan 2021, which is described in detail in paragraph 2.4.5 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 2021 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 2021 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the *Mercato Telematico Azionario* organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2020). 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 financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial year following the end of the three-year performance period. Therefore, until 50% of the base amount (which is equal to 35% of

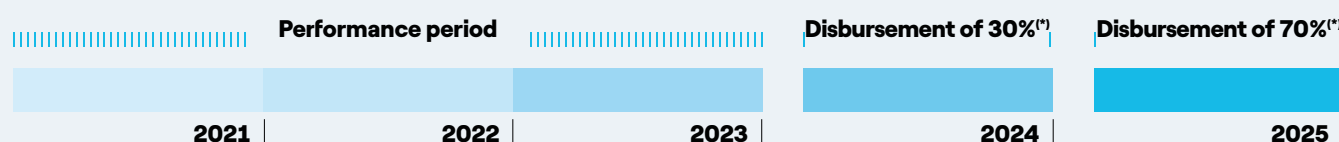
the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely assigned in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that no lock-up obligation related to the shares assigned is provided.

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 financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial 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-based 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 2021 ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2021



(*) 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 2021

For further information on the LTI Plan 2021, 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).

2.7.5 Rules on termination of the relationship

Duration of employment contract and notice period

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 na-

tional collective contract without prejudice to previous individual agreements still in force as of the date of this report.

In particular, Italian law and the Italian collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services provide that open-ended agreements cannot be terminated by the employer – unless there is a just cause – without the following notice period, the terms of which are established based on the years of seniority in the company: (i) 6 months' notice for executives up to six years' seniority; (ii) 8 months' notice for executives up to ten years' seniority; (iii) 10 months' notice for executives up to fifteen years' seniority; (iv) 12 months' notice for a number of years' seniority exceeding 15.

The resigning executive shall give to the employer a notice up to one third of the above-mentioned notice to be given. Should the executive receive a notice of termination the latter shall be entitled to terminate the employment relationship, either at the beginning or during the notice period, without any indemnity obligation arising upon the same executive for the unfulfilled notice period.

In the event of termination of the employment relationship upon the Company's initiative and without the application of the notice period, a number of months' pay, from a minimum of 6 to a maximum of 12, is payable, depending on the years of service indicated above. Such monthly payments are calculated by adding to the fixed remuneration the fringe benefits and the average short-term variable remuneration paid in the last three years.

For an illustration of the rules applicable in Spain in the event of termination of the employment relationship please refer to Endesa's "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" published on such Company's website (www.endesa.com).

Effects caused by the termination of the relationship on short-term variable remuneration for 2021

Short-term variable remuneration for 2021 shall be paid to the beneficiary provided that, at the time of the relevant payment, the employment relationship has not been terminated, unless otherwise agreed between the parties at the time of the termination.

Should the termination of the employment relationship be caused by disciplinary dismissal or dismissal for just cause, the beneficiary shall also no longer be entitled to the right to the short-term variable remuneration already paid in the calendar year in which the disciplinary proceedings began, or the dismissal was completed. The short-term variable remuneration already paid shall, therefore, be returned or recovered, also by offsetting it against the compensation due at the time of the termination of the employment relationship, without prejudice to the potential re-allocation

following the outcome of a final judgment declaring the unlawfulness of the dismissal.

Effects caused by the termination of the relationship on the LTI Plan 2021 and on the other Long-Term Incentive Plans in force

For an overview of the regulation governing the LTI Plan 2021 and the other Long-Term Incentive Plans in force applicable to the Directors with strategic responsibilities (as well as to the other beneficiaries) in the event of termination or cancellation of the employment relationship, including retirement, please refer to paragraph 2.4.6 of this report.

Non-competition agreements

Non-competition agreements are not usually envisaged in the event of termination of the employment relationship, notwithstanding prior individual agreements still in force at the date of this report. For an overview of the rules applicable in Spain, please refer to Endesa's "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" published on such Company's website (www.endesa.com).

2.7.6 Non-monetary benefits

The non-monetary benefits policy envisages: (i) the assignment of a company car also for personal use; (ii) the entering into insurance policies to cover the risk of death or permanent disability resulting from injury or disease; (iii) the payment by Enel of contributions for the supplementary pension fund and for the supplementary healthcare in accordance with the terms set out in the applicable employment contract.

It should be noted that the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, or the conclusion of advisory agreements in favor of Directors with strategic responsibilities for the period after the termination of the employment relationship, are not envisaged.

SECTION II: REPRESENTATION OF ITEMS WHICH COMPRISE THE REMUNERATION AND COMPENSATIONS PAID DURING 2020 FINANCIAL YEAR

3.1 Compensations referred to 2020

Please find here below detailed information on the compensation – determined on an accruals basis – due for 2020 financial year 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 remuneration policy relating to the same 2020 financial year, approved with binding vote by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020. In establishing how to implement such policy, the Company has also taken into account the wide appreciation shown by Shareholders for the contents of the second section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019 during the same ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, when approximately 97% of the share capital represented therein expressed a non-binding vote in favor in this regard.

The economic treatment for the Chair of the Board of Directors appointed by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 includes the remuneration and the attendance fees for the possible 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 itself. Thus, the remuneration due to the Chair does not comprehend and, therefore, may be combined with, the compensation possibly due to the same as member of the boards of directors of Enel's listed subsidiaries, 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 Chair of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager appointed as a result of the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 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 Board of Statutory Auditors. Such remuneration absorbs the base compensation assigned to the persons involved, on the basis of the above-mentioned 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 appointed by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 has been approved by the same 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 Board Committees, by the Board of Directors (pursuant to Article 21.3 of the corporate bylaws) upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and heard the opinion of 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 level equal to 85 points out of 100 on the performance scale used to set the amount of short-term variable remuneration, that is equal to 127.5% of the fixed remuneration, in compliance with the remuneration policy for 2020 (see paragraph 1.2.4 of the Report on the remuneration policy

for 2020 and compensations paid in 2019). The chart below indicates the level of achievement of each performance objective.

PERFORMANCE

objectives

PERFORMANCE OBJECTIVES ASSIGNED TO THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER/GENERAL MANAGER

MAXIMUM SCORE

POINTS ASSIGNED

Ordinary consolidated
net income

35

35

Group Opex

20

20

Funds from
operations/Consolidated
net financial debt

15

15

COVID-19 emergency
management: average daily
accesses recorded in the
period March-December
2020 to the ten main IT
applications used within the
Enel Group compared to the
period January-February
2020

15

15

Reduction of the 2020 vs.
2019 work-related accident
frequency index and
concomitant reduction of the
number of fatal accidents in
the relevant period

15

0

Total assessment

85% of the short-term
variable remuneration
(equal to **127.5%** 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 payout	Maximum payout	Achieved payout
Ordinary consolidated net income	5,250 €Mln	5,350 €Mln	5,410 €Mln	5,456 €Mln (*)	17.5%	35%	52.5%	52.5%
Group Opex	8,280 €Mln	8,120 €Mln	8,040 €Mln	7,879 €Mln (**)	10%	20%	30%	30%
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	24.4%	24.9%	25.2%	25.7% (***)	7.5%	15%	22.5%	22.5%
COVID-19 emergency management: average daily accesses recorded in 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%	107%	7.5%	15%	22.5%	22.5%
Reduction of the 2020 vs. 2019 work-related accident frequency index (FI) and concomitant reduction of the number of fatal accidents in the relevant period	Work-related accident frequency index (FI) <= 0.80 and fatal accidents 2020 <= of the Group's average fatal accidents in the years 2017-2019	FI <= 0.78 and the same objective for the reduction of the number of fatal accidents in 2020 provided for the access threshold	FI <= 0.76 and the same objective for the reduction of the number of fatal accidents in 2020 provided for the access threshold	FI = 0.46 Objective to reduce the number of fatal accidents in the reporting period not achieved (****)	7.5%	15%	22.5%	0%
Total Payout					50%	100%	150%	127.5%

With regard to both the Chair in office until the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 and the Chair appointed by said Meeting, 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.

(*) 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 2020 (equal to Euro 5,197 million) has been adjusted to take into account the evolution of exchange rates compared to budget and Argentine hyperinflation (+Euro 259 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 Group Opex for 2020 (equal to Euro 7,521 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (+Euro 5 million), as well as (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (+Euro 353 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 2020 have been adjusted by Euro +0.63 billion and the Net financial debt has been adjusted by Euro +1.88 billion to take into account the impact of the different scope of consolidation and of extraordinary transactions compared to the budget, the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation.

(****) It should be noted that, against the objective of limiting fatal accidents to no more than 7, during 2020 there were 9 fatal accidents that involved Enel Group employees and contractors.

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 2018 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 216% of the base amount awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, and of 156% of the base amount awarded to Executives with strategic responsibilities in relation to the Plan itself, in accordance with the provisions of the remuneration policy for 2018 (see Paragraphs 1.2.3 and 1.2.5 of the Remuneration Report 2018).

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2018 (CEO/GM)	Access threshold	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs. average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU over the three years 2018-2020	Between 90% and 100%	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	159%	25%	50%	75%	140%	140%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2018-2020	36.4%	37.5%	38.0%	38.6%	37.7%	20%	40%	60%	112%	48%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2020	<=380	<=350	<=340	<=330	211	5%	10%	15%	28%	28%
Total Payout						50%	100%	150%	280%	216%

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2018 (Executives with strategic responsibilities)	Access threshold	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs. average TSR of Index EUROSTOXX Utilities – EMU over the three years 2018-2020	Between 90% and 100%	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	159%	25%	50%	75%	90%	90%
Cumulative Return on average capital employed (ROACE) over the three years 2018-2020	36.4%	37.5%	38.0%	38.6%	37.7%	20%	40%	60%	72%	48%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2020	<=380	<=350	<=340	<=330	211	5%	10%	15%	18%	18%
Total Payout						50%	100%	150%	180%	156%

With regard to both the Chair in office until the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020 and the Chair ap-

pointed by the latter no long-term variable remuneration is envisaged.

Contribution of compensation accrued in 2020 to the Company's long-term results

The performance objectives for the variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities accrued in the 2020 financial year are consistent with the Group's sustainable growth strategies, aimed at the creation of a shared value for all stakeholders through the decarbonization of electricity generation, the boost to electrification of consumption and the use of platforms as an enabling and generating factor for business. These objectives have contributed to align managerial action to the Group's strategies, supporting the creation of long-term value in terms of both financial growth and factors considered relevant in the field of Environmental, Social and Governance ("ESG"). In this regard, it should be noted in particular how the commitment to the fight against climate change, which characterizes the Group's strategy, has benefited over the years from a gradual but decisive acceleration, which has allowed, with regard to the objective concerning the reduction of CO₂

emissions of the Group in 2020, to significantly exceed the maximum level of the expected performance.

The confidence that the market has in Enel's long-term value creation associated with the Group's strategies is shown by a performance of Enel's title recorded in the three-year period 2018-2020 in terms of Total Shareholders Return (TSR) significantly higher compared to the one of the reference index (*i.e.*, EUROSTOXX Utilities).

Pay-mix of the compensation accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in 2020

The following chart shows the pay mix of the compensation accrued in 2020 by the Chief Executive Officer/General Manager, taking into account the fixed component and the short-term and long-term variable component of remuneration shown in columns 1 (fixed compensation) and 3 (non-equity variable compensation – Bonuses and other incentives) of Table 1 of this Section.

PAY MIX CEO/GM



It should be noted that the other members of the Board of Directors and the Statutory Auditors in office in 2020 accrued in such financial year a compensation consisting only of the fixed component, as shown in Table 1 of this Section.

Competitive positioning on the relevant market

It should be noted that the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020 approved with binding vote the remuneration policy for 2020, adopted by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on April 2, 2020 and amended and supplemented on April 29, 2020. For the purposes of preparing the remuneration policy for 2020, the Nomination and Compensation Committee has considered the outcomes of a benchmark analysis relating to the remuneration of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2017-2019 mandate carried out by the independent advisor Willis Towers Watson.

For the purposes of the aforementioned analysis, it was taken into consideration a European Utilities Peer Group⁽¹⁹⁾

and an Italian Peer Group⁽²⁰⁾. In particular, in light of the outcomes of this analysis, the remuneration policy for 2020 has provided for a slight increase in the remuneration of the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager compared to what was provided for the 2017-2019 mandate, also considering Enel's positioning in terms of size, international leanings and capitalization with respect to the companies included in the Ital-

(19) The European Utilities 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, Fortum, Iberdrola, Innogy, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE, Uniper.

(20) The Italian Peer Group was composed of companies that, as Enel, belonged 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. The following companies belonged to this panel: Assicurazioni Generali, Atlantia, Eni, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, SNAM, Terna, TIM, Unicredit.

ian Peer Group and in the European Utilities Peer Group⁽²¹⁾. Illustrated below are the key components of the economic treatment for the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager for 2020, along with their relevant positioning compared to the relevant market, determined considering the benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer – that supported the Company in defining the remuneration policy for 2021 – with regard to a specific Peer Group, whose composition is described in detail in paragraph 1.3 of this report. It is also illustrated the positioning for 2020 of the economic treatment for the Executives with strategic responsibilities with respect to the relevant market.

Chair of the Board of Directors

In defining Chair's economic treatment for 2020, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has considered the outcome of the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson and also evaluated the following circumstances:

- > the Enel's Chair, in line with the powers traditionally delegated to him, holds a non-executive role and, furthermore, substantially fulfills the role of guarantor of the Group's corporate governance;
- > the analysis of the Group's governance highlights 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 context, the Chair's role as guarantor of the Group's corporate governance is particularly important.

Consequently, it has been deemed appropriate to grant to the Chair a remuneration for 2020 composed only by the fixed component, equal to Euro 500,000 gross per year, which – considering the benchmark analysis carried out by Mercer based on the documentation published for the 2020 AGM season – is in line with the third quartile of the Peer Group, if only the remuneration paid for this role by the companies included in the panel is considered. If, on the other hand, the additional compensation that some companies pay to their respective non-executive chairpersons for participation in board committees is also considered, the fixed remuneration of the Chair of Enel's Board of Directors – which does not envisage such additional com-

pensation – falls between the median and the third quartile of the Peer Group.

Chief Executive Officer/General Manager

In defining Chief Executive Officer/General Manager's economic treatment for 2020, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and on the basis of the outcome of the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson, has deemed appropriate to apply the following changes compared to the treatment for the 2017-2019 mandate:

- > the fixed remuneration has been raised from Euro 1,470,000 gross per year to Euro 1,520,000 gross per year, with an increase of 3.4%. Considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Mercer, the amount of the fixed remuneration is in line within the third quartile of the Peer Group;
- > the short-term variable remuneration (i) has been confirmed at the target level equal to 100% of the fixed remuneration and (ii) has been raised from 120% to 150% of the fixed remuneration upon the achievement of the maximum performance level. Considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Mercer, the overall annual remuneration (constituted by fixed remuneration and short-term variable remuneration) is positioned, both at the target level and at the maximum performance level, between the median and the third quartile of the Peer Group;
- > the long-term variable remuneration has been (i) raised from 100% to 130% of the fixed remuneration at target level, and (ii) confirmed at 280% of the fixed remuneration, upon the achievement of the maximum performance level. In the light of the above-mentioned benchmark analysis carried out by Mercer, the Total Direct Compensation (constituted by fixed remuneration and long and short-term variable remuneration) is also positioned, both at the target level and at the maximum performance level, between the median and the third quartile of the 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 ("*2020 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", which analyzed the remuneration of executives in 1,342 European companies), between the market median and the third quartile.

(21) In particular, on the basis of 2018 consolidated financial reports, Enel – which operates in more than 30 countries on 5 continents – significantly outperformed 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.

**Comparison of the annual variation
(i) of remuneration of Directors, of Statutory
Auditors and of the General Manager of Enel,
(ii) of the results of the Group and
(iii) of the average gross annual remuneration
of the Group's employees**

In line with the national legislation implementing Directive (EU) 2017/828 (which amended Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement), the following chart shows the comparative information between the variation recorder in the financial years 2019 and 2020 with regard to (i) the total remunerations accrued by Directors, Statutory Auditors and General Manager of Enel, (ii) the results achieved by the Group, expressed in terms of ordinary EBITDA and Ordinary net income, and (iii) the average gross annual remuneration of the employees of the Group (other than Enel's Chief Executive Officer/General Manager).

In particular, this chart – with the exception of what is shown in the footnote for the Chief Executive Officer/General Manager of the Company– shows the compensations accrued by Directors, Statutory Auditors and the General Manager of Enel in the financial years 2019 and 2020 as reported in the column "Total" of Table 1, respectively, (i) of the Second Section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019 and (ii) of

the Second Section of this report.

The average gross annual remuneration of the Group's employees is calculated as the ratio between the amount shown under "Wages and salaries" – to which the amount of the medium and long-term incentive plans of the item "Post-employment and other long-term benefits" has been added – and the average number of the Group's employees reported in the Consolidated Annual Financial Statement for the financial years 2019 and 2020. In this regard it should be noted that, in order to neutralize the exchange rate effect and thus make the information comparable, the item "Wages and salaries" and the amount of medium and long-term incentive plans included in the Consolidated Annual Financial Statement for the 2019 financial year have been adjusted; in particular, the average exchange rate on December 31, 2020 used for the item "Wages and salaries" included in the Consolidated Annual Financial Statement for the 2020 financial year has been applied to these figures.

Lastly, it should be noted that the chart below represents both for 2019 and 2020, along with the average gross annual remuneration of the Group's employees, also the ratio between this amount and the total remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel ("pay ratio"). For the purposes of full disclosure, the same ratio is also shown with reference only to the fixed component of these remunerations.

Directors, Statutory Auditors and General Manager of Enel

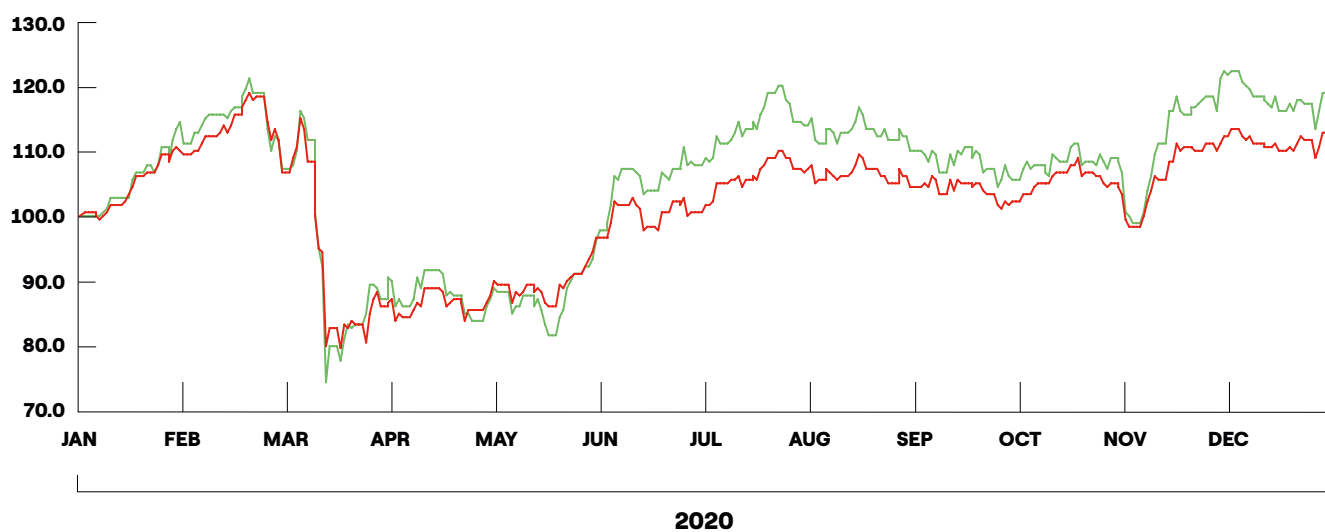
First name and Last name	Office	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Chair of the BoD Appointed on May 14, 2020	€ 319,715	N.A.
	Variation		N.A.
Francesco Starace	CEO and GM In office during 2019 and 2020	€ 6,862,482 (of which: € 1,502,568 fixed compensation; € 5,113,200 short-term and long-term variable compensation; € 80,047 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	€ 6,530,424 ⁽¹⁾ (of which: € 1,470,000 fixed compensation; € 4,821,600 short-term and long-term variable compensation; € 77,124 non-monetary benefits; € 161,700 other compensations)
	Variation		+5%
Cesare Calari	Director In office during 2019 and 2020	€ 140,759	€ 129,000
	Variation		+9%
Costanza Esclapon de Villeneuve	Director Appointed on May 14, 2020	€ 85,896	N.A.
	Variation		N.A.
Samuel Georg Friedrich Leupold	Director Appointed on May 14, 2020	€ 80,896	N.A.
	Variation		N.A.
Alberto Marchi	Director Appointed on May 14, 2020	€ 90,497	N.A.
	Variation		N.A.
Mariana Mazzucato	Director Appointed on May 14, 2020	€ 83,896	N.A.
	Variation		N.A.
Mirella Pellegrini	Director Appointed on May 14, 2020	€ 82,896	N.A.
	Variation		N.A.
Anna Chiara Svelto	Director In office during 2019 and 2020	€ 142,448	€ 143,000
	Variation		0%
Barbara Tadolini	Chair of the Board of the Statutory Auditors Appointed on May 16, 2019	€ 85,000	€ 53,329
	Variation		+59%
Romina Guglielmetti	Regular Statutory Auditor In office during 2019 and 2020	€ 75,000	€ 75,000
	Variation		0%
Claudio Sottoriva	Regular Statutory Auditor Appointed on May 16, 2019	€ 75,000	€ 47,055
	Variation		+59%

Directors who terminated their office			
First name and Last name	Office	2020	2019
Maria Patrizia Grieco	Chair of the BoD In office until May 14, 2020	€ 172,653	€ 459,310
	Variation		-62%
Alfredo Antoniozzi	Director In office until May 14, 2020	€ 48,262	€ 129,000
	Variation		-63%
Alberto Bianchi	Director In office until May 14, 2020	€ 50,262	€ 138,808
	Variation		-64%
Paola Girdinio	Director In office until May 14, 2020	€ 56,262	€ 140,000
	Variation		-60%
Alberto Pera	Director In office until May 14, 2020	€ 59,541	€ 140,000
	Variation		-57%
Angelo Taraborrelli	Director In office until May 14, 2020	€ 57,951	€ 150,000
	Variation		-61%
Group results		2020	2019
Ordinary EBITDA (data in million €)		€ 17,940	€ 17,905
	Variation		0%
Ordinary net income (data in million €)		€ 5,197	€ 4,767
	Variation		+9%
Average gross annual remuneration of Group's employees		€ 47,047 (of which: € 43,042 fixed compensation; € 4,005 variable compensation)	€ 45,782 (of which: € 40,739 fixed compensation; € 5,043 variable compensation)
	Variation		+3%
Pay Ratio – Ratio between the total remuneration of Enel's CEO/GM and the average gross annual remuneration of the Group's employees		146x (35x fixed compensation)	143x (36x fixed compensation)

(1) In order to ensure the comparability of the total compensation accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in 2019 and 2020 – in the light of certain clarifications introduced in the meanwhile in the reference legislation and described below – the amount indicated in the above-mentioned chart and referred to 2019 (equal to Euro 6,530,424) differs from the amount shown in the "Total" column of Table 1 of the Second Section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019, equal to Euro 5,486,430. In particular, the compensation accrued in 2019 by Enel's Chief Executive Officer/General Manager – shown in the above-mentioned chart solely on an accrual basis in the amount of Euro 6,530,424 – is composed of: (i) the fixed remuneration, equal to Euro 1,470,000; (ii) the short-term variable remuneration, equal to Euro 1,764,000; (iii) the long-term variable remuneration, equal to Euro 3,057,600 and related to the LTI Plan 2017, whose performance period ended in 2019; (iv) non-monetary benefits, equal to Euro 77,124; (v) other compensations, equal to

Euro 161,700. In particular, it should be noted that the above-mentioned amount relating to the long-term variable remuneration does not coincide with the amount shown in Table 1 of the second section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019 since that Table takes into account the partially deferred disbursement of the remuneration and therefore includes 70% of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2016 and 30% of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2017 paid in 2020, for a total amount of Euro 2,013,606. The need to carry out the above-mentioned reconciliation is due to the regulatory changes introduced in the Consob Issuers' Regulation with the Authority's Resolution No. 21623 of December 10, 2020 which has provided that the variable remuneration shall be measured exclusively on an accruals basis, thus not taking into account the possible deferral of the disbursement of part of it.

3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2020)



■ Enel ■ EUROSTOXX Utilities Index

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

2020, 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)
First name and last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	Fixed compensation
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)				
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Chair	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	315,574 ^(a)
Francesco Starace ⁽²⁾	CEO/GM	01/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	1,502,568 ^(a)
Cesare Calari ⁽³⁾	Director	01/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Director	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	50,492 ^(a)
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Director	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	50,492 ^(a)
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Director	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	50,492 ^(a)
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Director	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	50,492 ^(a)
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Director	05/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	50,492 ^(a)
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Director	01/2020-12/2020	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Chair of the Board of Statutory Auditors	01/2020-12/2020	Approval of 2021 financial statements	85,000 ^(a)
Romina Guglielmetti ⁽¹¹⁾	Regular Statutory Auditor	01/2020-12/2020	Approval of 2021 financial statements	75,000 ^(a)
Claudio Sottoriva ⁽¹²⁾	Regular Statutory Auditor	01/2020-12/2020	Approval of 2021 financial statements	75,000 ^(a)
Directors who terminated their office during 2020				
Maria Patrizia Grieco ⁽¹³⁾	Former Chair	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	165,984 ^(a)
Alfredo Antoniozzi ⁽¹⁴⁾	Former Director	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	29,508 ^(a)
Alberto Bianchi ⁽¹⁵⁾	Former Director	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	29,508 ^(a)
Paola Girdinio ⁽¹⁶⁾	Former Director	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	29,508 ^(a)
Alberto Pera ⁽¹⁷⁾	Former Director	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	29,508 ^(a)
Angelo Taraborrelli ⁽¹⁸⁾	Former Director	01/2020-05/2020	Approval of 2019 financial statements	29,508 ^(a)
(I) Sub-total				2,779,126
(II) Compensations from subsidiaries and affiliated companies (in Euro)				
Maria Patrizia Grieco ⁽¹⁹⁾	Director Endesa S.A.	01/2020-12/2020	Approval of 2021 financial statements	208,746 ^(a)
(II) Sub-total				208,746
(III) Total				2,987,872

(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Compensation for participation in committees	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					
-	-	-	4,141 ^(b)	-	319,715	-	-
-	5,113,200 ^(b)	-	80,047 ^(c)	166,667 ^(d)	6,862,482	680,433	-
60,759 ^(b)	-	-	-	-	140,759	-	-
35,404 ^(b)	-	-	-	-	85,896	-	-
30,404 ^(b)	-	-	-	-	80,896	-	-
40,005 ^(b)	-	-	-	-	90,497	-	-
33,404 ^(b)	-	-	-	-	83,896	-	-
32,404 ^(b)	-	-	-	-	82,896	-	-
62,448 ^(b)	-	-	-	-	142,448	-	-
-	-	-	-	-	85,000	-	-
-	-	-	-	-	75,000	-	-
-	-	-	-	-	75,000	-	-
-	-	-	6,669 ^(b)	-	172,653	-	-
18,754 ^(b)	-	-	-	-	48,262	-	-
20,754 ^(b)	-	-	-	-	50,262	-	-
26,754 ^(b)	-	-	-	-	56,262	-	-
30,033 ^(b)	-	-	-	-	59,541	-	-
28,443 ^(b)	-	-	-	-	57,951	-	-
419,566	5,113,200	-	90,857	166,667	8,569,416	680,433	-
-	-	-	-	-	208,746	-	-
-	-	-	-	-	208,746	-	-
419,566	5,113,200	-	90,857	166,667	8,778,162	680,433	-

Notes:

(1) **Michele Alberto Fabiano Crisostomo – Chair 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, having heard the Board of Statutory Auditors, and accrued *pro rata temporis* for the period starting from the date of the acceptance of office. Such remuneration includes the compensation approved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, as well as the compensation and the attendance fees due for participation in the Committees established within the same Board of Directors. **It should be noted that an amount equal to Euro 47,340 was withheld from the accrued compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Benefits related to: (i) the company car 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) insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) Enel's contributions for supplementary health care.

(2) **Francesco Starace – Chief Executive Officer/General Manager**

- (a) Fixed emolument 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 and having heard the Board of Statutory Auditors, of which Euro 696,311 pertains to the office of Chief Executive Officer and Euro 806,257 pertains to the office of General Manager. The amount of this compensation is the one fixed by the Board of Directors for the 2017-2019 mandate, with reference to the office held in the period between January 1, 2020 and May 14, 2020, and the one fixed for the 2020-2022 mandate, with reference to the office held in the period between May 15, 2020 and December 31, 2020. Such remuneration includes the compensation approved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting, as well as the compensations for the offices held at Enel's affiliates and/or subsidiaries, which are waived or repaid to the same Enel. **It should be noted that an amount equal to Euro 110,000 was withheld from the fixed compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Variable remuneration: (i) short-term component for the office of Chief Executive Officer equal to Euro 892,500 (highlighted in the chart) and for the office of General Manager equal to Euro 1,045,500 (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 18, 2021, on the level of achievement of the annual objectives for 2020, impartial and specific, that had been assigned to the person involved by the Board itself; (ii) long-term component relating to the LTI Plan 2018 and equal to Euro 3,175,200 (highlighted in the chart), of which 30%, equal to Euro 952,560, disbursable in 2021, and the remaining 70% equal to Euro 2,222,640, deferred to 2022. It should be noted that as a result of certain regulatory changes introduced by Consob Issuers' Regulation with the Authority's Resolution No. 21623 of December 10, 2020 in implementation of Legislative Decree No. 49 of May 10, 2019, the long-term variable remuneration is measured solely on an accruals basis, thus without taking into account the deferral of the disbursement of part of it; therefore, the table does not show any component of long-term variable remuneration relating to the LTI Plan 2017, equal to Euro 3,057,600, of which 30%, equal to Euro 917,280, disbursed in 2020 (already shown in the corresponding table in the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019) and the remaining 70% equal to Euro 2,140,320, disbursable in 2021, which would have been shown in this Table on the basis of the criteria set out in the previous Consob reference regulation.
- (c) Benefits related to: (i) the company car awarded for mixed use (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 death or permanent disability resulting from an accident or disease; (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 2020, in exchange for the right (option) granted to Enel for the activation of a non-competition agreement.

(3) **Cesare Calari – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved in the same amount by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017, with reference to the office held in the period between January 1, 2020 and May 13, 2020, and by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, with reference to the office held in the period between May 14, 2020 and December 31, 2020. **It should be noted that an amount equal to Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chair from June 10, 2020 (for an amount of Euro 22,803), in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 30,579) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 7,377, until May 14, 2020).

(4) **Costanza Esclapon de Villeneuve – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, paid *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office. **It should be noted that an amount equal to Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 10, 2020 – in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 17,202) and the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 18,202).

(5) **Samuel Georg Friedrich Leupold – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, paid *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office. **It should be noted that an amount of Euro 7,600 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 10, 2020 – in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 17,202) and the Related Parties Committee (for an amount of Euro 13,202).

(6) **Alberto Marchi – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, paid *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office. **It should be noted that an amount of Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 10, 2020 – in the Nomination and Compensation Committee as Chair from June 10, 2020 (for an amount of Euro 22,803) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 17,202).

(7) **Mariana Mazzucato – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, paid *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office. **It should be noted that an amount of Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 10, 2020 – in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 15,202) and the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 18,202).

(8) **Mirella Pellegrini – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, paid *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office. **It should be noted that an amount of Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 10, 2020 – in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 17,202) and the Related Parties Committee (for an amount of Euro 15,202).

(9) **Anna Chiara Svelto – Independent Director**

- (a) Fixed remuneration approved to the same extent by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 4, 2017, with reference to the office held in the period between January 1, 2020 and May 13, 2020, and by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, with reference to the office held in the period between May 14, 2020 and December 31, 2020. **It should be noted that an amount of Euro 7,574 was withheld from the compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**

- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee as Chair (for an amount of Euro 31,869), the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 17,202, from June 10, 2020) and in Control and Risk Committee (for an amount of Euro 13,377, until May 14, 2020).
- (10) **Barbara Tadolini – Chair of the Board of Statutory Auditors**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.
- (11) **Romina Guglielmetti – Regular Statutory Auditor**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.
- (12) **Claudio Sottoriva – Regular Statutory Auditor**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019.
- (13) **Maria Patrizia Grieco – Former Chair of the Board of Directors who terminated her office on May 14, 2020**
- (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. This remuneration, paid *pro rata temporis* for the period from January 1, 2020 to the date of termination of office, 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 compensations and the attendance fees due for participation in Committees established within the 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 death or permanent disability resulting from an accident or disease; (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).
- (14) **Alfredo Antoniozzi – Former independent Director who terminated his office on May 14, 2020**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, paid *pro rata temporis* until the date of termination of office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 11,377) and the Related Parties Committee (for an amount of Euro 7,377).
- (15) **Alberto Bianchi – Former independent Director who terminated his office on May 14, 2020**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, paid *pro rata temporis* until the date of termination of office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 13,377) and the Related Parties Committee (for an amount of Euro 7,377).
- (16) **Paola Girdinio – Former independent Director who terminated her office on May 14, 2020**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, paid *pro rata temporis* until the date of termination of office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 13,377) and the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 13,377).
- (17) **Alberto Pera – Former independent Director who terminated his office on May 14, 2020**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, paid *pro rata temporis* until the date of termination of office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee as Chair from January 16, 2020 (for an amount of Euro 16,656) and the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 13,377).
- (18) **Angelo Taraborrelli – Former independent Director who terminated his office on May 14, 2020**
- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting of May 4, 2017, paid *pro rata temporis* until the date of termination of office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chair (for an amount of Euro 17,066) and the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 11,377).
- (19) **Maria Patrizia Grieco – Director of Endesa S.A.**
- (a) Fixed remuneration approved by the Board of Directors of Endesa S.A. 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 in the company that drafts the financial statements (in Euro)					
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	2,943,755	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates (in Euro)					
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	4,442,783	-
(III) Total				7,386,538 ⁽⁴⁾	-

Notes:

- (1) The data set forth in the chart include all persons who, during the financial year 2020, 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 death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) the contributions borne by the belonging companies for

- the supplementary Pension Fund for the Group's executives; and (iv) the contributions borne by the belonging companies 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.
- (4) **It should be noted that a total amount of Euro 464,000 was withheld from the fixed compensation as a donation intended to support solidarity initiatives to cope with the COVID-19 emergency.**

(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Non-equity variable compensation						Indemnity for severance/ termination of employment relationship
Bonus and other incentives	Profit sharing	Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	
5,009,994	-	231,134 ⁽²⁾	90,541 ⁽³⁾	8,275,424	506,903	-
6,853,020	-	871,172 ⁽²⁾	3,752 ⁽³⁾	12,170,727	489,584	-
11,863,014	-	1,102,306 ⁽²⁾	94,293 ⁽³⁾	20,446,151	996,487	-

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.

		Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year			Financial instruments awarded during the financial year	
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)
Francesco Starace	Chief Executive Officer – General Manager	LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾	No. 216,094 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2019–2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾			No. 221,852 shares of Enel S.p.A.	1,637,268
		Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year			Financial instruments awarded during the financial year	
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 ⁽⁶⁾					
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾	No. 165,608 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2019–2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾			No. 136,481 shares of Enel S.p.A.	1,007,230
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾	No. 148,956 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2019–2021 ⁽²⁾		
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾			No. 200,273 shares of Enel S.p.A.	1,478,015
(III) Total			530,658		558,606	4,122,513

- (1) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2019.
- (2) The right to disbursement of the incentive accrues subject to the achievement of performance objectives, the verification of which is expected to take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2021.
- (3) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2020.
- (4) The right to disbursement of the incentive accrues subject to the achievement of performance objectives, the verification of which is ex-

- pected to take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2022.
- (5) The date is referred to the Enel's Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the awarding to beneficiaries of the LTI Plan 2020.
- (6) The chart includes data referring to all persons who, during the financial years 2019 and 2020, held the role of Executive with strategic responsibilities (for an overall number of 11 positions), with the exception of one Executive with strategic responsibilities who in 2019 and 2020 has benefited of an *ad hoc* plan that does not provide for the awarding of Enel shares.

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)
						584,123
Three-year period 2020–2022 ⁽⁴⁾	September 17, 2020 ⁽⁵⁾	7,380				96,310
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)
						447,654
Three-year period 2020–2022 ⁽⁴⁾	September 17, 2020 ⁽⁵⁾	7,380				59,249
						402,642
Three-year period 2020–2022 ⁽⁴⁾	September 17, 2020 ⁽⁵⁾	7,380				86,942
						1,676,920

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 2020 ⁽¹⁾	€ 1,938,000	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 3,175,200 ⁽³⁾	-	-
Total			€ 5,113,200	-	-
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				
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		MBO 2020	€ 1,976,580	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 3,033,414 ⁽⁴⁾	-	-
(I) Sub-total			€ 5,009,994	-	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2020	€ 2,629,571	-	-
		LTI 2018 ⁽²⁾	€ 4,223,449 ⁽⁵⁾	-	-
(II) Sub-total			€ 6,853,020	-	-
(III) Total			€ 11,863,014	-	-

Notes:

- (1) The 2020 MBO was assigned to the Chief Executive Officer/General Manager with resolution adopted by Enel's Board of Directors on February 27, 2020.
- (2) The procedure for the assignment of the LTI Plan 2018 was finalized with the approval of the regulation governing the functioning of the Plan itself by Enel's Board of Directors on July 31, 2018.
- (3) The table shows the total long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2018, of which 30%, equal to Euro 952,560, will be disbursed in 2021, and the remaining 70%, equal to Euro 2,222,640, will be disbursed in 2022, as these disbursements are not subject to further conditions.

- (4) The table shows the total long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2018, of which 30%, equal to Euro 910,024, will be disbursed in 2021, and the remaining 70%, equal to Euro 2,123,390, will be disbursed in 2022, as these disbursements are not subject to further conditions.
- (5) The table shows the total long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2018, of which 30%, equal to Euro 1,267,035, will be disbursed in 2021, and the remaining 70%, equal to Euro 2,956,414, will be disbursed in 2022, as these disbursements are not subject to further conditions.

(3)			(4)
Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
(3)			(4)
Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

3.3 Long-Term Incentive Plan 2019

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2019 approved by Enel's 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⁽¹⁾ of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been awarded with overall No. 1,538,547⁽²⁾ 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.

It is reminded that the Long-Term Incentive Plan 2019 envisages the following performance objectives: (i) Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROS-TOXX Utilities – EMU Index over the three years 2019–2021 (weight 50%); (ii) Return on average capital employed (ROACE) cumulative over the three years 2019–2021 (weight 40%); (iii) CO₂ grams emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2021 (weight 10%).

3.4 Long-Term Incentive Plan 2020

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2020 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 14, 2020, the Board of Directors, on September 17, 2020, 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. 202 beneficiaries (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as No. 11 Executives with strategic responsibilities and No. 190 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been awarded with overall No. 1,635,307 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 2020.

It is reminded that the Long-Term Incentive Plan 2020 envisages the following performance objectives: (i) Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROS-TOXX Utilities – EMU Index over the three years 2020–2022 (weight 50%); (ii) Return on average capital employed (ROACE) cumulative over the three years 2020–2022 (weight 25%); (iii) Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity (15%); (iv) CO₂ grams emissions per kWh

Notwithstanding the contribution to the corporate strategies ensured by the overall remuneration mechanisms, including the measures envisaged by the remuneration policy for 2021 (described in the first section of this document), it should be noted that the targets of the performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2019 of managerial nature⁽³⁾, also in the light of the changes occurred in the scenario, are not fully aligned with those envisaged by the 2021–2023 Strategic Plan, which significantly innovated the Group's strategies. In particular, the 2021–2023 Strategic Plan is more challenging in terms of the volume of investments and decarbonization objectives than the similar Plans approved in previous years. On the other hand, the targets envisaged in the Long-Term Incentive Plan 2019 remain linked to those envisaged in the Strategic Plan existing at the time of their approval.

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).

-
- (1) It should be noted that, as of December 31, 2020, the "other managers" who are beneficiaries of the LTI Plan 2019 became 184.
 - (2) As of December 31, 2020, due to the variations in the scope of the managers beneficiaries, the number of shares potentially awardable became equal to 1,529,182.
 - (3) Therefore, with specific regard to ROACE and CO₂ grams emissions per equivalent kWh produced by the Group.

equivalent produced by the Group in 2022 (weight 10%).

Notwithstanding the contribution to the corporate strategies ensured by the overall remuneration mechanisms, including the measures envisaged by the remuneration policy for 2021 (described in the first section of this document), it should be noted that the targets of the performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2020 of managerial nature⁽¹⁾, also in the light of the changes occurred in the scenario, are not fully aligned with those envisaged by the 2021–2023 Strategic Plan, which significantly innovated the Group's strategies. In particular, the 2021–2023 Strategic Plan is more challenging in terms of the volume of investments and decarbonization objectives than the similar Plans approved in previous years. On the other hand, the targets envisaged in the Long-Term Incentive Plan 2020 remain linked to those envisaged in the Strategic Plan existing at the time of their approval.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2020, please refer to the Information Document published on the Company's website (www.enel.com).

-
- (1) Therefore, with specific regard to ROACE, the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity, and CO₂ grams emissions per equivalent kWh produced by the Group.

3.5 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 2020, 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 2019	Number of shares purchased in 2020	Number of shares sold in 2020	Number of shares held at the end of 2020	Title of possession
Members of the Board of Directors							
Starace Francesco	Chief Executive Officer/ General Manager	Enel S.p.A.	513,451 ⁽¹⁾	158,005	84,855	586,601 ⁽²⁾	Ownership
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Ownership
Calari Cesare	Director	Enel S.p.A.	4,104	-	-	4,104	Ownership
Pellegrini Mirella	Director	Enel S.p.A.	-	153 ⁽³⁾	153 ⁽³⁾	0	Ownership
Directors who terminated their office during 2020							
Girdinio Paola	Director	Enel S.p.A.	784 ⁽⁴⁾	-	-	784 ⁽⁴⁾	Ownership
Pera Alberto	Director	Enel S.p.A.	-	5,000 ⁽⁵⁾	-	5,000 ⁽⁵⁾	Ownership
Taraborrelli Angelo	Director	Enel S.p.A.	-	25,000	-	25,000	Ownership
Members of the Board of Statutory Auditors							
-	-	-	-	-	-	-	-
Executives with strategic responsibilities							
No. 12 positions	Executives with strategic responsibilities	Enel S.p.A.	208,915 ^{(6) (*)}	14,069	19,290	203,694 ⁽⁷⁾	Ownership
		Endesa S.A.	4,884 ^(*)	6,000	-	10,884	Ownership

(1) Of which 293,831 personally and 219,620 by his spouse.

(2) Of which 366,981 personally and 219,620 by his spouse.

(3) Shareholding entirely held by her spouse.

(4) Of which 392 personally and 392 by her spouse.

(5) Of which 500 personally and 4,500 by his spouse.

(6) Of which 201,583 personally and 7,332 by the spouse.

(7) Of which 196,362 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 2019 by those who during 2020 financial year, also for a fraction of the year, have been Executives with strategic responsibilities.

3

LTI PLAN 2021

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 2021 of Enel S.p.A.

April 15, 2021



CONTENTS

Glossary	172
Introduction	173
1. Beneficiaries	173
1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel	173
1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan	173
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)	173
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	173
2. Reasons supporting the adoption of the Plan	174
2.1 Objectives to be achieved through the Plan	174
2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding incentives under the Plan	174
2.3 Criteria for determining the amount to be awarded	175
2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel	176
2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan	176
2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers' shareholdings in companies (<i>"Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese"</i>), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law no. 350 dated December 24, 2003	176

3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan **176**

3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan	176
3.2 Subjects in charge for managing the Plan	176
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan	176
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments	176
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics	177
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	177
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	177
3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based	177
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.	177

4. Characteristics of the LTI Plan **177**

4.1 Structure of the Plan	177
4.2 Period of implementation of the Plan	178
4.3 Expiry of the Plan	178
4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories	178
4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions	179

4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed	183
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	183
4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship	183
4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan	183
4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan	184
4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments	184
4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award	184
4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan	184
4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights	184
4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them	184
4.16 – 4.23	184
4.24 Annex	184

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 <i>Mercato Telematico Azionario</i> organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.
Shareholders	Owners of Shares.
Corporate Governance Code	The Corporate Governance Code of companies with shares listed on the <i>Mercato Telematico Azionario</i> of Borsa Italiana S.p.A., approved by the Italian Corporate Governance Committee in January 2020.
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- <i>bis</i> , paragraph 1, of Consob Issuers' Regulation.
Enel or the Company	Enel S.p.A.
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 in Euro Area countries (EMU). As of December 31, 2020 such index included A2A, E.On, EdP, EdP Renovaveis, EdF, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.
LTI Plan or the Plan	The Long-Term Incentive Plan adopted by the Company for year 2021.
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 three-year period (2021-2023) 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 20, 2021.

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 Francesco Starace.

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” 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.

1.3 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 Francesco Starace.

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' Reg-

(1) These plans regard approximately 80 Beneficiaries and in some cases they do not envisage a share-based component.

ulation. 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 Energy and Commodity Management" and "Enel X";
- > the "Italy", "Iberia", "Latin America", "North America" and "Europe" 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 Manager 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, and
 - 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 long-term, also by envisaging a share-based component into remuneration plans;
- > strengthening the link between the remuneration of Beneficiaries and both the sustainable success of the Company and the objectives set forth by the Strategic Plan 2021-2023;
- > 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:

PER FOR MAN CE

objectives →

PERFORMANCE OBJECTIVE

WEIGHT

Average TSR ⁽²⁾ of Enel vs. average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU 2021-2023 **50%**

Cumulative ROACE over the three years 2021-2023 **25%**

Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2023 **10%**

GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2023 ⁽³⁾ **10%**

Percentage of women in management succession plans at the end of 2023 **5%**

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.

2.3 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 2021 submitted to the approval of the ordinary Shareholders' Meeting convened on May 20, 2021. 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 performance objectives upon which the disbursement of the variable components of the remuneration is linked are predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon;
- > 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.

(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, 2021 – December 31, 2023), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(3) GHG (Greenhouse Gases) Scope 1 emissions represent the Group's direct emissions and mainly derive from energy production activities in thermoelectric power plants fuelled by coal, oil and gas and combined cycles. Scope 1 also includes CO₂ emissions generated during the combustion of gasoline and diesel in the motors of the corporate fleet and from the combustion of diesel in auxiliary motors used in the production and distribution of electricity. Other direct emissions of equivalent CO₂ come from SF₆ leakages into the atmosphere, which occur mainly in the context of electricity distribution and secondarily in power generation plants.

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 estab-

lished 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 (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 also be noted that the Board of Directors unanimously approved the resolution on the scheme of the LTI Plan to be submitted to the Shareholders' Meeting for approval; the Chief Executive Officer did not take part in the discussion and resolutions on the Plan since he is one of the Beneficiaries of the Plan itself.

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 resolution of the Board of Directors to submit the LTI Plan to the Shareholders' Meeting for approval is dated March 18, 2021, upon prior approval of the scheme of the same Plan on the same date. The proposal of the Nomination and Compensation Committee on the scheme of the LTI Plan, with regard to both its structure and the incentive curves, is dated February 22, 2021.

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 20, 2021. After the Meeting and subject to the 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 S.p.A. on February 22, 2021: Euro 8.077;
- > reference price of the Enel share registered on the *Mercato Telematico Azionario* organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 18, 2021: Euro 8.064.

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 of the Shares 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 – as indicated in paragraph 4.2 below – Beneficiaries' right to receive the awarded Shares will actually arise only after the expiry of a three-year performance period, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives described in 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.

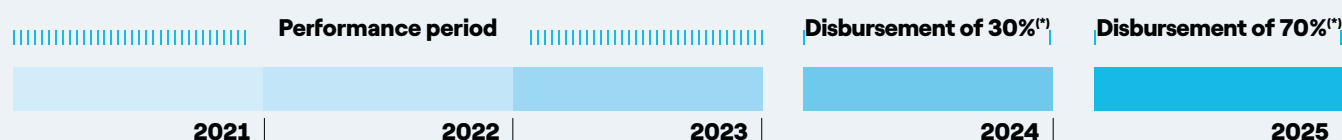
The monetary component is calculated as the difference between the total amount of the incentive determined in the final assessment of the Plan and the proportion of incentive to be disbursed in Shares. For this purpose, the value of the share-based component of the incentive is calculated considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁴ detected on the *Mercato Telematico Azionario* or-

ganized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2020). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 7.8654.

4.2 Period of implementation of the Plan

The disbursement of the incentive under the LTI Plan is conditioned upon the achievement of specific performance objectives over three-year period 2021-2023 (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 2024 and, with respect to the remaining 70%, in 2025. 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



(*) In the event the performance objectives are achieved.

4.3 Expiry of the Plan

The LTI Plan will expire in 2025.

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 perfor-

mance objectives, up to 100% of the base amount of the incentive – for the Chief Executive Officer/General Manager – and up to 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).

(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.

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 1.5 million⁽⁵⁾, representing about 0.015% of Enel's share capital.

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 objectives

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR⁽⁶⁾ of Enel vs. average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the period 2021–2023	50%
Cumulative ROACE for the three years 2021–2023⁽⁷⁾	25%
Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity at the end of 2023	10%
GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2023⁽⁸⁾	10%
Percentage of women in management succession plans at the end of 2023	5%

(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 S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2020). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 7.8654.

(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, 2021 – December 31, 2023), 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 calculation of the effects of hyperinflation, in the scope of consolidation or in the international accounting standards, will be sterilized.

During the final assessment, the extraordinary events 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) GHG (Greenhouse Gases) Scope 1 emissions represent the Group's direct emissions and mainly derive from energy production activities in thermoelectric power plants fuelled by coal, oil and gas and combined cycles. Scope 1 also includes CO₂ emissions generated during the combustion of gasoline and diesel in the motors of the corporate fleet and from the combustion of diesel in auxiliary motors used in the production and distribution of electricity. Other direct emissions of equivalent CO₂ come from SF₆ leakages into the atmosphere, which occur mainly in the context of electricity distribution and secondarily in power generation plants.

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 does not reach the target, no incentive will be assigned.

Enel's average TSR vs. average TSR of EUROSTOXX Utilities Index - EMU ⁽⁹⁾ over the three years 2021-2023		Multiplier
Enel's TSR below 100% of the Index's TSR		0%
Enel's TSR equal to 100% of the Index's TSR	TARGET	130%/100%⁽¹⁰⁾
Enel's TSR equal to 110% of the Index's TSR	OVER I	150%
Enel's TSR higher than or equal to 115% of the Index's TSR	OVER II	280%/180%⁽¹¹⁾

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 performance does not reach the target (whose measure is in line with the Strategic Plan for 2021-2023), no incentive will be assigned.

Cumulative ROACE for the three years 2021-2023		Multiplier
ROACE lower than 34.4%		0%
ROACE equal to 34.4%	TARGET	130%/100%⁽¹⁰⁾
ROACE equal to 34.9%	OVER I	150%
ROACE higher than or equal to 35.4%	OVER II	280%/180%⁽¹¹⁾

(9) Index managed by STOXX Ltd. and including the most relevant utilities companies listed in Euro Area countries (EMU).

(10) 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.

(11) 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.

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 is in line with the Strategic Plan for 2021-2023), no incentive will be assigned.

Renewable sources net consolidated installed capacity / Total net consolidated installed capacity at the end of 2023	Multiplier
Renewable sources capacity lower than 64.3% of the total capacity	0%
Renewable sources capacity equal to 64.3% of the total capacity	TARGET 130%/100%⁽¹⁰⁾
Renewable sources capacity equal to 64.4% of the total capacity	OVER I 150%
Renewable sources capacity higher than or equal to 64.6% of the total capacity	OVER II 280%/180%⁽¹¹⁾

The objective linked to GHG Scope 1 emissions 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 2021-2023), no incentive will be assigned.

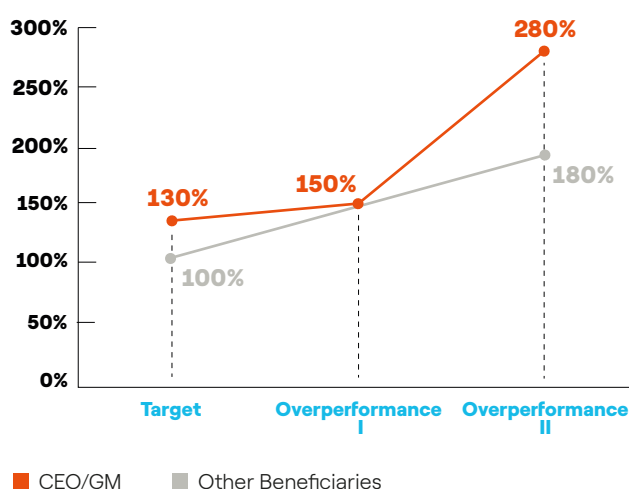
GHG Scope 1 emissions (data in gCO_{2eq}/kWh_{eq}) in 2023⁽¹²⁾	Multiplier
GHG Scope 1 emissions higher than 148 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	0%
GHG Scope 1 emissions equal to 148 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	TARGET 130%/100%⁽¹⁰⁾
GHG Scope 1 emissions equal to 144 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER I 150%
GHG Scope 1 emissions lower than or equal to 140 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	OVER II 280%/180%⁽¹¹⁾

(12) During the final assessment of the objective related to reduction of GHG Scope 1 emissions in 2023, it will be considered any negative impact of possible new laws, regulations and guidelines and/or amendments thereto 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.

The objective concerning the percentage of women in management succession plans⁽¹³⁾ 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 (percentage of women equal to 45%), no incentive will be assigned.

Percentage of women in management succession plans at the end of 2023	Multiplier
Percentage of women below 45%	0%
Percentage of women equal to 45%	TARGET 130%/100%⁽¹⁰⁾
Percentage of women equal to 47%	OVER I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	OVER II 280%/180%⁽¹¹⁾

For each objective, upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement 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 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).

(13) A managerial position is defined as a role characterized by a high degree of professionalism, autonomy and decision-making power that carries out its functions in order to promote, coordinate and manage the achievement of business objectives.

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

Please find below the regulation of the LTI Plan relating the Chief Executive Officer/General Manager and the other Beneficiaries in the event of termination or cancellation of the directorship and/or employment relationship, including due to retirement.

(A) LTI Plan Regulation should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) due to expiry of the term of office, with no simultaneous renewal of the same, as well as in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the accrued incentive not yet paid shall be disbursed to the Beneficiary.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) 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 of the Plan shall lose all rights, with the consequence that the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity whatsoever in favor of the same beneficiary.

(B) LTI Plan regulation should the achievement of the performance objectives not yet be verified

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel occurs (and, therefore, also the managerial relationship as General Manager terminates) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, or in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the beneficiary, should the performance objectives be reached, shall maintain the right to the disbursement of the accrued incentive. It remains understood that, in this case, the final assessment of the incentive shall be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and/or employment relationship.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the managerial relationship as General Manager) 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 of the Plan shall lose all rights, with the consequence that the assignment of the same Plan shall immediately lose any effectiveness, without any right to compensation or indemnity whatsoever in favor of the same beneficiary.

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 total maximum economic cost of the LTI Plan (borne by Enel and its subsidiaries), estimated as of the date of the Information Document, it amounts to approximately Euro 61 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 number 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 S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period of the Plan (i.e., October 1 – December 31, 2020), the overall maximum cost (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 12 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 n. 1, Box 1, containing the required information regarding:

- (i) the long term incentive Plan 2019 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 16, 2019 (Section 1);
- (ii) the long term incentive Plan 2020 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 14, 2020 (Section 1); and
- (iii) the long term incentive Plan 2021 of Enel S.p.A. described in this Information Document (Section 2).

BOX 1

Name and surname or category	Office	Free of charge share granting plan – “Long-term incentive plan 2019 of Enel S.p.A.” and “Long-term incentive plan 2020 of Enel S.p.A.”						
		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	Type of financial instruments	Number of financial instruments ⁽¹⁴⁾	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment	Vesting period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager of Enel S.p.A.	LTI Plan 2019–2021 (May 16, 2019) ⁽¹⁵⁾	Enel S.p.A. Shares	216,094	November 12, 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6.983	Three-year period 2019–2021 ⁽¹⁷⁾
		LTI Plan 2020–2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁸⁾	Enel S.p.A. Shares	221,852	September 17, 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020–2022 ⁽²⁰⁾
No. 11 Executives with Strategic Responsibilities ⁽²¹⁾		LTI Plan 2019–2021 (May 16, 2019) ⁽¹⁵⁾	Enel S.p.A. Shares	314,564	November 12, 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6.983	Three-year period 2019–2021 ⁽¹⁷⁾
		LTI Plan 2020–2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁸⁾	Enel S.p.A. Shares	336,754	September 17, 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020–2022 ⁽²⁰⁾
No. 186 other managers ⁽²²⁾		LTI Plan 2019–2021 (May 16, 2019) ⁽¹⁵⁾	Enel S.p.A. Shares	1,007,889 ⁽²³⁾	November 12, 2019 ⁽¹⁶⁾	N.A.	6.983	Three-year period 2019–2021 ⁽¹⁷⁾
No. 190 other managers ⁽²⁴⁾		LTI Plan 2020–2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁸⁾	Enel S.p.A. Shares	1,076,701	September 17, 2020 ⁽¹⁹⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020–2022 ⁽²⁰⁾

(14) The figures provided refer to the maximum number of Shares that can be awarded under the relevant LTI Plan should the related performance objectives be achieved.

(15) The date is referred to the Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2019.

(16) 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).

(17) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which is expected to take place at the time of the approval of the Enel Group’s consolidated financial statements as of December 31, 2021.

(18) The date is referred to the Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2020.

(19) The date is referred to the Board of Directors’ meeting which approved modalities and timings for the assignment to beneficiaries of the LTI Plan 2020 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of September 16, 2020).

(20) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which is expected to take place at the time of the approval of the Enel Group’s consolidated financial statements as of December 31, 2022.

(21) The figures include Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel S.p.A. and its subsidiaries. The table does not include an Executive with Strategic Responsibilities of a subsidiary who, as provided for by the long term incentive Plan 2019 of Enel S.p.A. and the long term incentive Plan 2020 of Enel S.p.A., is beneficiary of an *ad hoc* plan that does not provide for the awarding of shares of the same Enel S.p.A.

(22) The figures include managers employed by Enel S.p.A. and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries which, as provided for by the long term incentive Plan 2019 of Enel S.p.A., are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of shares of the same Enel S.p.A. Please appreciate that, as of December 31, 2020, the “other managers” who are beneficiaries of the 2019 LTI Plan became no. 184.

(23) As of December 31, 2020, due to some changes in the scope of the managers that may be beneficiaries of the plan, the number of shares potentially awardable to “other managers” is 998,524.

(24) The figures include managers employed by Enel S.p.A. and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries who, as provided for by the long term incentive Plan 2020 of Enel S.p.A., are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of shares of the same Enel S.p.A.

BOX 1								
Name and surname or category	Office	Free of charge share granting plan – “Long-term incentive Plan 2021 of Enel S.p.A.”						
		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 ⁽²⁵⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments assigned	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment	Vesting period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager of Enel S.p.A.	May 20, 2021	Enel S.p.A. Shares	Not available	Within December 31, 2021	N.A.	Not available	Three-year period 2021-2023 ⁽²⁶⁾
Approximately no. 280 managers ⁽²⁷⁾ of Enel S.p.A. and/or companies controlled by Enel S.p.A. pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code ⁽²⁸⁾		May 20, 2021	Enel S.p.A. Shares	Not available	Within December 31, 2021	N.A.	Not available	Three-year period 2021-2023 ⁽²⁶⁾

(25) The date is referred to the Shareholders' Meeting called for the approval of the LTI Plan 2021.

(26) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which is expected to take place at the time of the approval of the Enel Group's consolidated financial statements as of December 31, 2023.

(27) Among them, approximately 80 managers may not be beneficiaries of the share-based component of the incentive.

(28) 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 S.p.A.

Concept design e realizzazione - *Concept design and realization*

HNTO

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 15844561009

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 15844561009

© Enel SpA

00198 Roma, Viale Regina Margherita, 137

**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER
FUTURE.**

