



**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.**
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.



**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.**
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.



Assemblea degli Azionisti 2022
Shareholders' Meeting 2022

Indice



RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

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

10



REMUNERAZIONE

Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021

28



PIANO LTI 2022

Documento Informativo sul Piano LTI 2022

82



ORIENTAMENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Orientamenti del Collegio Sindacale di Enel agli Azionisti sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale

100

Contents



REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS

Reports of the Board
of Directors on the items
of the agenda of the
Shareholders' Meeting 110



REMUNERATION

Report on the remuneration
policy for 2022 and
compensations
paid in 2021 128



LTI PLAN 2022

Information Document
on LTI Plan 2022 182



BOARD OF STATUTORY AUDITORS GUIDELINES

Enel's Board of Statutory
Auditors Guidelines to
Shareholders on the
composition of the
new Board of Statutory
Auditors 200

**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.**



Assemblea degli Azionisti 2022

Assemblea Ordinaria degli Azionisti

ENEL - S.p.A.

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

L'Assemblea degli Azionisti è convocata in sede ordinaria per il giorno 19 maggio 2022, in unica convocazione, 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 2021. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2021.
2. Destinazione dell'utile di esercizio.
3. Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 20 maggio 2021. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Nomina del Collegio Sindacale.
5. Determinazione della retribuzione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale.
6. Piano 2022 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.
7. Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:
 - 7.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2022 (deliberazione vincolante);
 - 7.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2021 (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 2021. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2021 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2021.

Signori Azionisti,

in data 17 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il progetto di bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2021 (che chiude con un utile netto di circa 4.762 milioni di euro) e il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2021 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di circa 3.189 milioni di euro), nel formato elettronico unico di comunicazione ("formato ESEF") previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2019/815 della Commissione europea del 17 dicembre 2018 ed in conformità alle relative disposizioni. I suddetti documenti, ai quali si fa rinvio, 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 27 aprile 2022.

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 2021, 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 6 aprile 2022. 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 2021 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 2021 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 2021 e della relativa relazione della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

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

Destinazione dell'utile di esercizio.

Signori Azionisti,

si ricorda che la politica dei dividendi contemplata dal Piano Strategico 2021-2023 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2020) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2021, la corresponsione agli Azionisti di un dividendo fisso – pari a complessivi 0,38 euro per azione – da corrispondere in due tranches, con pagamento programmato nei mesi di gennaio, a titolo di acconto, e di luglio, a titolo di saldo.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 novembre 2021, 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 2021 pari a 0,19 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 26 gennaio 2022. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 4.889.152 azioni proprie in portafoglio alla "record date" del 25 gennaio 2022. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2021 effettivamente distribuito agli Azionisti è ammontato a 1.930.740.250,86 euro, mentre un importo di 928.938,88 euro è stato destinato alla riserva "utili accumulati" a fronte delle azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" sopra indicata.

Tenuto conto che l'utile netto civilistico di Enel S.p.A. relativo all'esercizio 2021 ammonta a circa 4.762 milioni di euro e considerato l'acconto sul dividendo già distribuito, il Consiglio di Amministrazione Vi propone la distribuzione di un saldo dividendo pari a 0,19 euro per azione (per un importo complessivo massimo pari a circa 1.932 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2022.

Si segnala inoltre che, a partire dall'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'emissione di prestiti obbligazionari non convertibili subordinati ibridi con durata c.d. "perpetua". Questi ultimi, ai sensi dei principi contabili internazionali IAS/IFRS, sono rappresentati contabilmente tra gli strumenti di capitale ed i relativi interessi devono essere contabilizzati a rettifica del patrimonio netto nel momento stesso in cui sorge l'obbligazione di pagamento.

A tale riguardo, nel corso dell'esercizio 2021 Enel S.p.A. ha posto in pagamento, a favore dei possessori dei suddetti prestiti obbligazionari, un importo complessivo pari a circa 71 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

- di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2021 di Enel S.p.A., pari a 4.762.482.257,12 euro:
 - alla distribuzione in favore degli Azionisti:
 - 0,19 euro per ognuna delle 10.161.790.794 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 4.889.152 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 26 gennaio 2022, previo stacco in data 24 gennaio 2022 della cedola n. 35 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 25 gennaio 2022, per un importo complessivo pari a 1.930.740.250,86 euro;
 - 0,19 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 18 luglio 2022 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 2 della presente delibera), a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo massimo pari a 1.931.669.189,74 euro;
 - alla riserva denominata "utili accumulati" – a copertura degli importi pagati nel corso del 2021, alla sca-

denza delle rispettive cedole, ai possessori dei prestiti obbligazionari non convertibili subordinati ibridi con durata c.d. "perpetua" emessi da Enel S.p.A. – un importo complessivo pari a 70.554.748,57 euro;

- alla medesima riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 829.518.067,95 euro, che potrà incrementarsi in relazione al saldo del dividendo non distribuito a fronte delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 2 della presente delibera;

2. di porre in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, il saldo del dividendo di 0,19 euro per azione ordinaria – al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 20 luglio 2022, con "data stacco" della cedola n. 36 coincidente con il 18 luglio 2022 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 luglio 2022.

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 20 maggio 2021. 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 20 maggio 2021.

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 20 novembre 2022), 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 17 giugno 2021 il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione, ha approvato l'acquisto di un numero di azioni proprie pari a 1,62 milioni (equivalenti a circa lo 0,016% del capitale sociale di Enel), 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, approvato dalla predetta Assemblea del 20 maggio 2021 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 26 luglio 2021, la Società ha complessivamente acquistato n. 1.620.000 azioni proprie. Pertanto, considerando le n. 3.269.152 azioni proprie già in portafoglio acquistate nel corso dei precedenti esercizi, la Società detiene alla data odierna n. 4.889.152 azioni proprie, pari allo 0,048% 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 20 maggio 2021 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 e fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti.

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 2022 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 sesto 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 20 maggio 2021, 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 2021 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 14.707 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. 4.889.152 azioni proprie, pari allo 0,048% 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 20 maggio 2021, 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 Euronext Milan (già 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 Re-

golamento (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.

In particolare, ai sensi dell’art. 132, comma 1, del Testo Unico della Finanza, gli acquisti di azioni proprie dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti, secondo le modalità stabilite dalla Consob. A tale ultimo riguardo, tra le modalità individuate dall’art. 144-*bis*, commi 1 e 1-*bis*, del Regolamento Emittenti, si prevede che gli acquisti di azioni Enel possano essere effettuati:

- a. per il tramite di un’offerta pubblica di acquisto o di scambio;
- b. sui mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi che non consentano l’abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- c. mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati nei mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione che prevedano la consegna fisica delle azioni sottostanti, a condizione che il regolamento di organizzazione e gestione del mercato stabilisca modalità di compravendita dei predetti strumenti connotate dalle caratteristiche definite dal medesimo art. 144-*bis*, comma 1, lett. c) del Regolamento Emittenti. In tal caso, per l’effettuazione delle operazioni di acquisto e vendita di strumenti derivati si provvederà in ogni caso ad affidare apposito incarico ad intermediari finanziari autorizzati;
- d. con le modalità stabilite dalle prassi di mercato ammesse dalla Consob ai sensi dell’art. 13 del Regolamento MAR;
- e. alle condizioni indicate nell’art. 5 del Regolamento MAR. Gli acquisti non potranno essere effettuati mediante ricorso (i) all’attribuzione ai soci, proporzionalmente alle azioni da essi possedute, di un’opzione di vendita, né (ii) allo svolgimento dell’attività di internalizzazione sistematica secondo modalità non discriminatorie e che prevedano l’esecuzione in via automatica e non discrezionale delle operazioni in base a parametri preimpostati.

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

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

In particolare, le azioni proprie acquistate a servizio del Piano 2022 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 sesto 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 20 maggio 2021, fatti salvi gli effetti di quest’ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti;
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell’art. 2357 del codice civile – a procedere all’acquisto di azioni della Società, in una o più volte e per un periodo di diciotto mesi dalla data della presente delibera, per il perseguimento delle finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all’odierna Assemblea relativa al presente punto all’ordine del giorno (la “Relazione Illustrativa”), nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
 - il numero massimo di azioni da acquistare è pari a n. 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale di Enel 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 risul-

tanti 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 Euronext Milan, 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 preimpostati;
3. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter del codice civile – a procedere alla disposizione, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, senza limiti temporali, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché all'eventuale riacquisto delle azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione di cui al precedente punto 2, fermo restando quanto precisato al riguardo nella Relazione Illustrativa. Gli atti di disposizione e/o utilizzo

delle azioni proprie in portafoglio potranno avvenire per il perseguimento delle finalità di cui alla predetta Relazione Illustrativa, nei termini e alle condizioni di seguito precisati:

- la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio potranno avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro-tempore* vigenti;
 - la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio potranno avvenire secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri di cui alla presente autorizzazione, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro-tempore* vigenti;
 - le azioni proprie acquistate a servizio del Piano 2022 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 sesto 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

Nomina del Collegio Sindacale.

Signori Azionisti, siete stati convocati per discutere e deliberare in merito al rinnovo del Collegio Sindacale, il cui mandato scade in coincidenza con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2021.

In proposito, si ricorda innanzitutto che, ai sensi dell'art. 25 dello Statuto sociale e dalla normativa vigente, il Collegio Sindacale di Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società") è costituito da tre Sindaci effettivi; in sede di nomina, l'Assemblea è chiamata a eleggere anche tre Sindaci supplenti. I Sindaci così nominati restano in carica per tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo al terzo esercizio della carica. I Sindaci uscenti sono rieleggibili.

Con riguardo alla relativa composizione, tutti i componenti del Collegio Sindacale – e, quindi, tutti i candidati a tale carica – devono essere in possesso dei requisiti di professionalità e di onorabilità previsti, per i sindaci di società con azioni quotate, dal Decreto del Ministero della Giustizia 30 marzo 2000, n. 162. Ai fini di quanto previsto in tema di professionalità dall'art. 1, comma 2, lettere b) e c) di tale Decreto, l'art. 25.1 dello Statuto sociale considera strettamente attinenti all'ambito di attività della Società le materie inerenti il diritto commerciale e il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché le materie e i settori di attività concernenti l'energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l'informatica, le strutture a rete. Sempre in tema di professionalità, ai sensi dell'art. 19, comma 3, del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39 i membri del Collegio Sindacale – nella qualità di "Comitato per il controllo interno e la revisione contabile" – devono essere nel loro complesso competenti nel settore in cui opera la Società.

Per quanto riguarda le situazioni di ineleggibilità e i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e controllo che possono essere ricoperti da parte dei componenti il Collegio Sindacale, trovano applicazione, rispettivamente, l'art. 148, comma 3, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") e l'art. 148-bis del medesimo Testo Unico della Finanza, nonché le disposizioni attuative di quest'ultima norma di cui agli artt. 144-duode-

cies e seguenti della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti Consob").

Ai fini della presentazione delle candidature si invitano altresì gli Azionisti a tenere conto: (i) delle indicazioni in materia di indipendenza dei componenti dell'organo di controllo risultanti dal combinato disposto delle Raccomandazioni 9 e 7 del Codice italiano di Corporate Governance pubblicato nel gennaio 2020 (il "Codice di Corporate Governance"); (ii) della "Politica in materia di diversità del Collegio Sindacale di Enel S.p.A." approvata dal Collegio Sindacale in data 29 gennaio 2018, e disponibile sul sito *internet* della Società (www.enel.com) alla pagina "Statuto, Regolamenti e Politiche" della sezione "Investitori – Governance"; nonché (iii) degli appositi "Orientamenti del Collegio Sindacale di Enel agli Azionisti sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale", approvati in data 22 marzo 2022 dal Collegio Sindacale in scadenza e disponibili nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea.

Tanto i Sindaci effettivi quanto i Sindaci supplenti sono nominati dall'Assemblea sulla base di liste presentate dagli Azionisti nel rispetto della normativa di riferimento e con le modalità previste dall'art. 25.2 dello Statuto sociale, secondo quanto appresso indicato:

- le liste di candidati possono essere presentate dagli Azionisti che, da soli o insieme ad altri Azionisti, rappresentino almeno lo 0,5% del capitale sociale di Enel; la titolarità della quota minima di partecipazione al capitale della Società necessaria per la presentazione delle liste è determinata avendo riguardo alle azioni che risultano registrate in favore dell'Azionista nel giorno in cui le liste sono depositate presso la Società;
- le liste devono essere articolate in due sezioni, una per i candidati alla carica di Sindaco effettivo e l'altra per i candidati alla carica di Sindaco supplente; all'interno di ciascuna delle predette sezioni, i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo e devono risultare in numero non superiore ai componenti da eleggere. Il primo dei candidati di ciascuna sezione deve essere iscritto nel registro dei revisori legali ed avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;

- nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente⁽¹⁾ e dallo Statuto sociale in materia di equilibrio tra i generi, le liste che, considerando entrambe le sezioni, presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere, tanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci effettivi, quanto ai primi due posti della sezione della lista relativa ai Sindaci supplenti, candidati di genere diverso;
- ogni Azionista non può presentare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. Gli Azionisti appartenenti al medesimo gruppo e gli Azionisti che aderiscano ad un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società non possono presentare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. Un candidato può presentarsi in una sola lista, a pena di ineleggibilità;
- le liste di candidati devono essere depositate, a cura degli Azionisti, entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea; tuttavia, in considerazione del fatto che tale termine giunge a scadenza in un giorno festivo (*i.e.*, il 24 aprile 2022), esso è da intendersi posticipato al primo giorno lavorativo successivo, ossia il 26 aprile 2022. Si invitano tuttavia gli Azionisti a depositare le liste con anticipo rispetto a tale scadenza ultima, al fine di assicurare una tempestiva pubblicazione delle liste medesime da parte della Società e, quindi, la relativa conoscibilità da parte della generalità dei Soci;
- le liste devono essere depositate con le seguenti modalità: (i) attraverso invio all'indirizzo di posta elettronica listecollegiosindacale@enel.com; oppure (ii) via fax al numero +39 06.83055028, indicando in ogni caso come riferimento "Deposito liste Collegio Sindacale". Le liste devono essere corredate da:
 - una dichiarazione contenente le informazioni relative all'identità degli Azionisti che le presentano, con l'indicazione della percentuale di partecipazione da essi complessivamente detenuta. La comunicazione attestante la titolarità della suddetta partecipazione potrà pervenire alla Società anche successivamente al deposito delle liste, purché almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 28 aprile 2022);
 - una dichiarazione degli Azionisti diversi da quelli che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, attestante l'assenza di rapporti di collegamento con questi ultimi ai sensi dell'art. 144-*quinquies* del Regolamento Emittenti Consob, che tenga conto anche delle raccomandazioni formulate dalla stessa Consob con Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio

io 2009. Si segnala a tale riguardo che, in base alle comunicazioni di cui all'art. 120 del Testo Unico della Finanza e alle risultanze del libro dei Soci, la Società risulta attualmente soggetta al controllo di fatto da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze che, con una partecipazione pari al 23,585% del capitale sociale, ha finora disposto di voti sufficienti nell'Assemblea ordinaria di Enel per designare la maggioranza degli Amministratori, pur non esercitando sulla Società alcuna attività di direzione e coordinamento, in quanto Enel adotta le decisioni gestionali in piena autonomia e nel rispetto delle competenze dei propri organi. Ciò risulta confermato dall'art. 19, comma 6, del Decreto Legge n. 78/2009, convertito con Legge n. 102/2009, che ha chiarito che allo Stato italiano non trova applicazione la disciplina contenuta nel codice civile in materia di direzione e coordinamento di società; e

- una esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati, nonché una dichiarazione dei medesimi candidati attestante il possesso dei requisiti previsti dalla legge e la loro accettazione della candidatura.

Considerato inoltre che – ai sensi dell'art. 2400, ultimo comma, del codice civile – al momento della nomina e prima dell'accettazione dell'incarico devono essere resi noti all'Assemblea gli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti dai Sindaci presso altre società e tenuto altresì conto delle ricordate disposizioni sui limiti al cumulo degli incarichi di cui all'art. 148-*bis* del Testo Unico della Finanza e agli artt. 144-*duodecies* e seguenti del Regolamento Emittenti Consob, si invita a voler fornire, unitamente alle liste, le dichiarazioni dei candidati attestanti il rispetto dei limiti sopra ricordati nonché adeguate informazioni, nell'ambito dei *curricula vitae*, relative agli incarichi di amministrazione e controllo ricoperti dai medesimi candidati in altre società, con raccomandazione di assicurarne l'aggiornamento fino alla data della riunione assembleare;

- le liste, unitamente alla predetta documentazione a corredo, saranno messe a disposizione del pubblico, a cura della Società, almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 28 aprile 2022), presso la sede sociale e sul sito *internet* della Società (www.enel.com), nella sezione dedicata all'Assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com);
- si segnala che, nel caso in cui – alla scadenza del termine sopra indicato per il deposito delle liste (26 aprile 2022) – sia stata depositata una sola lista ovvero si-

(1) Trattandosi del primo rinnovo del Collegio Sindacale di Enel successivo all'entrata in vigore della Legge 27 dicembre 2019, n. 160, che ha modificato il Testo Unico della Finanza al fine di assicurare per ulteriori sei mandati consecutivi l'equilibrio tra i generi nella composizione degli organi di amministrazione e controllo di società con azioni quotate in mercati regolamentati.

ano state depositate solo liste presentate da Azionisti che risultino collegati tra loro ai sensi del richiamato art. 144-*quinquies* del Regolamento Emittenti Consob, il termine di presentazione delle liste, ai sensi dell'art. 144-*sexies*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob, sarà prorogato sino al 29 aprile 2022. Si rammenta che, in tale caso, la soglia prevista per la presentazione delle liste sarà ridotta della metà e sarà dunque pari allo 0,25% del capitale sociale.

Quanto, infine, al meccanismo di votazione e alle modalità di nomina dei Sindaci effettivi e dei Sindaci supplenti, si segnala che in base alla normativa di riferimento e all'art. 25.2 dello Statuto sociale:

- ogni Azionista non può votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie. Gli Azionisti appartenenti al medesimo gruppo e gli Azionisti che aderiscano ad un patto parasociale avente ad oggetto azioni della Società non possono votare più di una lista, anche se per interposta persona o per il tramite di società fiduciarie;
- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nelle sezioni della lista stessa, due Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti; il rimanente Sindaco effettivo ed il restante Sindaco supplente vengono invece tratti dalle altre liste, nel rispetto della normativa vigente e secondo il meccanismo descritto nell'art. 14.3, lett. b),

dello Statuto sociale, da applicare distintamente a ciascuna delle sezioni in cui le altre liste sono articolate;

- la presidenza del Collegio Sindacale spetta al Sindaco effettivo nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b), dello Statuto sociale (ossia al Sindaco effettivo tratto dalle liste di minoranza, ai sensi dell'art. 148, comma 2-*bis*, del Testo Unico della Finanza); in caso di sostituzione del Presidente, tale carica è assunta dal Sindaco supplente anch'egli nominato con le modalità previste dall'art. 14.3, lett. b), dello Statuto sociale;
- in caso di sostituzione di uno dei Sindaci tratti dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra il primo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Nel caso in cui il subentro, se effettuato in tal modo, non consenta di ricostituire un Collegio Sindacale conforme a quanto previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale in materia di equilibrio tra i generi, subentra il secondo dei Sindaci supplenti tratto dalla stessa lista. Qualora successivamente si renda necessario sostituire l'altro Sindaco tratto dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti, subentra in ogni caso l'ulteriore Sindaco supplente tratto dalla medesima lista.

In relazione a tutto quanto precede, gli Azionisti sono dunque invitati a esprimere il proprio voto, in Assemblea, con riferimento alle liste che saranno presentate, depositate e rese pubbliche in conformità alle indicate disposizioni normative e statutarie.

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

Determinazione della retribuzione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare in merito alla individuazione della misura della retribuzione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale, alla cui nomina la presente Assemblea è chiamata a provvedere in separato e precedente punto all'ordine del giorno.

Ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dall'art. 25.1 dello Statuto sociale, all'atto della nomina del Collegio Sindacale l'Assemblea provvede infatti a determinare la retribuzione annuale spettante ai Sindaci effettivi per l'intero periodo di durata del relativo ufficio.

Al riguardo, si ricorda che i compensi del Collegio Sindacale in scadenza sono stati fissati dall'Assemblea ordinaria del 16 maggio 2019 in 85.000 euro lordi annui per il Presidente ed in 75.000 euro lordi annui per gli altri Sindaci effettivi, oltre al rimborso delle spese di viaggio e di soggiorno sostenute in esecuzione dell'incarico, debitamente documentate.

Si segnala che la Raccomandazione 30 del Codice italiano di *Corporate Governance* pubblicato nel gennaio 2020 ("Codice di Corporate Governance") prevede che la remunerazione dei sindaci di società con azioni quotate sia adeguata "alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione". Inoltre, al fine di disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la Raccomandazione 25 del medesimo Codice auspica che la remunerazione dei componenti dell'organo di controllo venga definita tenendo conto delle pratiche di remunerazione diffuse nei settori di riferimento e per società di analoghe dimensioni, avvalendosi all'occorrenza di un consulente indipendente.

A tale ultimo riguardo, si segnala che – come evidenziato nella Relazione del Collegio Sindacale alla presente Assemblea, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – lo stesso Collegio Sindacale ha richiesto alla società di consulenza indipendente incaricata di supportare la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022 di effettuare un'analisi di *benchmark* intesa ad accertare l'adeguatezza del trattamento retributivo riconosciuto ai componenti del medesimo organo di controllo. Tale analisi è stata effettuata sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 dagli emittenti facenti parte di un *peer group* composto da società italiane appartenenti all'indice FTSE-MIB⁽¹⁾.

Dall'analisi in questione è anzitutto emerso che, a fronte di un posizionamento assai elevato di Enel rispetto alle società ricomprese nel *panel* in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti⁽²⁾, i compensi del Presidente del Collegio Sindacale e degli altri Sindaci effettivi in scadenza (come determinati dall'indicata Assemblea ordinaria del 16 maggio 2019) si collocano poco al di sotto della mediana per il Presidente e in linea dei riferimenti mediani di mercato per gli altri Sindaci effettivi. È inoltre emersa un'evidente correlazione tra la competitività dei compensi offerti dalle società del *peer group* ai rispettivi collegi sindacali e il differente impegno lavorativo loro richiesto.

In relazione a tale ultimo aspetto, è stato sottolineato da parte del consulente che per un corretto apprezzamento circa l'adeguatezza dei compensi previsti per i membri del Collegio Sindacale di Enel sarebbe opportuno valutarne l'ammontare alla luce dell'impegno complessivo richiesto dall'incarico, tenendo quindi in considerazione che i membri del Collegio Sindacale partecipano anche alle riunioni dei Comitati consiliari (prassi che risulta funzionale all'espletamento dei compiti di vigilanza sulle modalità di concreta attuazione in ambito Enel delle raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*) non percependo alcun compenso aggiuntivo per tale attività.

(1) Di tale *peer group* fanno parte le seguenti 19 società: A2A, Assicurazioni Generali, Atlantia, Banco BPM, BPER Banca, Eni, Hera, Leonardo, Mediobanca, Nexi, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, Snam, Terna, TIM, Unicredit e Unipol.

(2) In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati aggiornati al 31 dicembre 2020, Enel si colloca rispetto al *peer group* sopra i riferimenti massimi per quanto riguarda la capitalizzazione, sopra il nono decile per quanto riguarda i ricavi e al di sotto del nono decile per quanto concerne il numero di dipendenti.

L'analisi di *benchmark* ha infine evidenziato che il posizionamento del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente e ai membri effettivi del Collegio Sindacale di Enel risulta sostanzialmente in linea con quanto attualmente previsto dalle società del *peer group* di maggiori dimensioni tra quelle con una significativa partecipazione, diretta e/o indiretta, del Ministero dell'Economia e delle Finanze. Tutto ciò premesso, il Consiglio di Amministrazione si astiene dal formulare specifiche proposte sul presente

argomento all'ordine del giorno e invita, pertanto, l'Assemblea a determinare il compenso spettante ai membri effettivi del Collegio Sindacale sulla base delle proposte presentate dagli Azionisti.

In linea con le prassi di buon governo societario, si raccomanda che tali proposte siano presentate da parte degli Azionisti con congruo anticipo rispetto alla data dell'Assemblea.

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

Piano 2022 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 2022"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Il Piano LTI 2022 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 2022-2024 rispetto a quello dell'Indice EURO-STOXX Utilities – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2022 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 2022 sono descritte in dettaglio 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 2022 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 2022 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 2022 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 settimo 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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021". 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 2022, 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 2021. Tale sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del Testo Unico

della Finanza, come modificato dal Decreto Legislativo n. 49/2019, è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

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

* * * * *

7.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2022 (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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021", 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 2022, 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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021" 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.

* * * * *

7.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2021 (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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021", 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 2021;

- 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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021" 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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 6 aprile 2022.

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** 32

Premessa 35

**Sintesi delle principali caratteristiche
della politica per la remunerazione
di Enel** 36

**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 2022.
Procedure per l'adozione della politica e l'attuazione della medesima** **39**

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	39
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica	39
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	39
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	41
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	42
2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2021	42
2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione	47
2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	47
2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	47
2.3.2 Remunerazione fissa	47
2.3.3 Benefici non monetari	47
2.4 Amministratore Delegato/Direttore Generale	48
2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale	48
2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	48
2.4.3 Remunerazione fissa	49
2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine	49
2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine	51
2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti	54
2.4.7 Benefici non monetari	56
2.5 Amministratori non esecutivi	56
2.6 Componenti il Collegio Sindacale	57
2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche	57
2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i>	57
2.7.2 Retribuzione fissa	58
2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine	58
2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine	58
2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto	59
2.7.6 Benefici non monetari	60

**Sezione II:
Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2021** **61**

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2021	61
3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2021)	71

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche 72

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 76

Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 78

3.3 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2019	80
3.4 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2020	80
3.5 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2021	80
3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	81

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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021.

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 2022 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, 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. Tale politica risulta quindi 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 2022, 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 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021, nonché degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti 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 2021. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Mercer, prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* (“*Peer Group*”). A tale ultimo riguardo, alla luce del positivo riscontro ricevuto da parte di *proxy advisor* ed

investitori istituzionali, si è ritenuto opportuno mantenere per la politica in materia di remunerazione per il 2022 il medesimo *Peer Group* adottato per il 2021, che risulta quindi 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 di tale *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 2021 – in continuità con le risultanze dell'analisi relativa all'esercizio 2020 – continua a riflettere 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* – in linea con quella riferita all'esercizio 2020 – continua invece ad evidenziare 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 generalmente tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, risultando quindi disallineati rispetto al posizionamento di Enel rispetto alle società comprese nel *panel*.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2022 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Dele-

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

gato/Direttore Generale. Al contempo il Comitato, pur ritenendo doveroso – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal nuovo Codice italiano di *Corporate Governance* – procedere all'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 la valutazione della presentazione di tale proposta al prossimo anno, in vista del rinnovo del consiglio di amministrazione e volendo manifestare in tal modo ancora una volta la propria sensibilità riguardo al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19, cui si sono recentemente sommati quelli connessi all'attuale contesto geopolitico.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato confermato l'utilizzo dei tre obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2021, modificando al contempo i rispettivi pesi. In particolare, un leggero aumento (+5%) del peso di ciascuno degli obiettivi rappresentati da Utile netto ordinario consolidato e *Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato* è stato bilanciato da una simmetrica riduzione (-10%) dell'obiettivo *Group Opex*. Si è inteso in tal modo valorizzare ulteriormente la rilevanza del mantenimento di una solida struttura finanziaria e della crescita in termini di profittabilità per il Gruppo, assicurando che il progressivo incremento degli investimenti possa svilupparsi in un contesto caratterizzato da un adeguato ritorno per gli azionisti. Inoltre, alla luce della crescente importanza dei clienti finali nella strategia del Gruppo Enel, si è ritenuto opportuno prevedere un nuovo obiettivo di *performance*, con un peso pari al 10% del totale, che misura il livello di soddisfazione dei clienti attraverso il numero annuo di reclami commerciali presentati a livello di Gruppo. A quest'ultimo obiettivo sono inoltre stati associati due obiettivi cancello, il cui superamento è quindi presupposto per il concreto raggiungimento del medesimo obiettivo. Uno di tali obiettivi cancello è focalizzato sul numero dei reclami commerciali presentati nel mercato libero *commodity* in Italia, ed è finalizzato a presidiare l'attuale eccellente qualità del servizio nel mercato di dimensioni più rilevanti e a maggiore creazione di valore per il Gruppo Enel. L'altro obiettivo cancello riguarda il SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) a livello globale, ed è inteso a rilevare la soddisfazione dei clienti finali serviti dalla rete di distribuzione del Gruppo Enel attraverso la misurazione della durata media annua delle interruzioni nella fornitura di energia elettrica per cliente di bassa tensione. In proposito si segnala che il Piano Strategico 2022-2024 prevede una gestione integrata dei clienti nei principali Paesi di presenza del Gruppo, nonché la definizione di una nuova linea di *business* a livello globale dedicata ai clienti finali. La decarbonizzazione e l'elettrificazione dei consumi, inoltre, si fondano sul ruolo centrale delle reti di distribuzione, che

dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e, al contempo, garantire una migliore qualità del servizio. Si è ritenuto inoltre opportuno aumentare – quantomeno per il 2022 – il peso dell'obiettivo legato alla *safety* dal 15% al 20% del totale, in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste e del mancato raggiungimento di tale obiettivo nel 2020 e nel 2021. 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%. Per una illustrazione schematica della natura, del peso e delle curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.4 del presente documento.

Si segnala che il Comitato ha inoltre ritenuto opportuno rafforzare nel Piano di *Long-Term Incentive* 2022 la componente azionaria del premio, tenuto conto del significativo apprezzamento espresso da parte degli Azionisti riguardo a tale componente sia in occasione dell'approvazione assembleare dei Piani di *Long-Term Incentive* 2019, 2020 e 2021, sia in occasione degli incontri di *engagement* svoltisi in vista della definizione della politica in materia di remunerazione per il 2022. In particolare, il Comitato ha previsto un incremento della componente azionaria dal precedente 100% al 130% del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, e dal precedente 50% al 65% del premio base per gli altri destinatari del Piano di *Long-Term Incentive* 2022. Tale incremento è volto ad assicurare un ulteriore allineamento degli interessi di tutti i destinatari del Piano di *Long-Term Incentive* 2022 con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine, in linea con le indicazioni del nuovo Codice italiano di *Corporate Governance*. Al contempo, il Comitato intende porre in tal modo le basi per l'auspicata adozione, in concomitanza con l'elaborazione della politica in materia di remunerazione del prossimo anno, di una *policy* intesa ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento di un adeguato possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. *share ownership guidelines*), in linea con le *best practice* osservate al livello internazionale.

Per quanto concerne gli obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive* 2022, il Comitato ha ritenuto di sostituire l'obiettivo ROACE (*Return on average capital employed*), che nel Piano di *Long-Term Incentive* 2021 aveva un peso pari al 25% del totale, con il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), il cui peso è stato fissato in misura pari al 30% del totale. All'esito di un'attenta analisi di *benchmark* concernente gli indicatori di *performance* utilizzati da un ampio novero di *peer*, è stato difatti verificato che i mercati finanziari generalmente considerano il differenziale tra ROIC e WACC un indicatore – tra l'altro già utilizzato

in passato da parte del Gruppo Enel per rappresentare ai medesimi mercati la redditività degli investimenti – maggiormente in grado di misurare, nel medio-lungo termine, la capacità di creare valore in rapporto al costo del capitale; tale indicatore, per sua natura, misura inoltre il rendimento del capitale investito non in termini assoluti bensì in relazione al costo medio sostenuto per finanziare il capitale stesso, i cui parametri di riferimento sono rappresentati da variabili di mercato. Rispetto al Piano di *Long-Term Incentive 2021* è stato inoltre rimosso l'obiettivo di *performance* concernente il rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, per prevenire l'utilizzo di un indicatore di *performance* legato esclusivamente alla crescita dei volumi (in termini di nuovi GW di capacità da fonti rinnovabili) e che non tenga quindi al contempo in adeguata considerazione le priorità rappresentate dalla redditività e dall'equilibrio finanziario. È stato invece mantenuto inalterato l'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni "Scope 1" di gas serra, ritenuto idoneo a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Gruppo Enel relativi al cambiamento climatico. È stato infine aumentato dal 5% al 10% del totale il peso dell'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, al fine di favorire l'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Con la previsione di tale obiettivo il Comitato intende quindi proseguire il percorso, già intrapreso nel 2021, volto ad incentivare la riduzione del "gender gap" nell'ambito del Gruppo Enel. In particolare, mentre l'analogo obiettivo del Piano di *Long-Term Incentive 2021* riguardava la generalità delle posizioni manageriali (circa 1.300), il nuovo obiettivo si focalizza sui piani di successione del *top management* (circa 300 posizioni), ed è inteso a creare – nel pieno rispetto delle logiche meritocratiche che guidano le politiche di gestione delle risorse umane del Gruppo Enel – una *pipeline* per

il ricambio delle posizioni apicali caratterizzata da pieno equilibrio di genere al 2024. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità è pari nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive 2022* al 20%, confermando la consolidata attenzione da parte del Gruppo Enel alle tematiche *Environmental, Social and Governance*. Per una illustrazione schematica della natura, del peso e delle curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e della generalità del *top management* si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.5 del presente documento.

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 2022. 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 2022 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 2021.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il 2022 tenga in adeguata considerazione sia i risultati delle analisi di *benchmark* effettuate, sia le *policy* dei principali *proxy advisor* e dei maggiori investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel, contribuendo al contempo al perseguimento degli obiettivi di *business* e di sostenibilità del Piano Strategico 2022-2024.

Roma, 6 aprile 2022

Alberto Marchi

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 aprile 2022, 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 2022 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 2021 – 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 2021, 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 2022, 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 6 aprile 2022. 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 2022, 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 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021; (iv) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti 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 2021, 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 2021 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 2022 si è inoltre 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 2021. 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 nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta, richiamata anche nel paragrafo 2.6 del presente documento.

Infine, la politica in materia di remunerazione per il 2022 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 2022.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo ¹
Remunerazione fissa	<ul style="list-style-type: none"> Non è soggetta a condizioni. Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS. 	Presidente: 100% AD/DG: 19% DRS: 36%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO – performance period di durata annuale)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> Utile netto ordinario consolidato ▶ peso 40% Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato ▶ peso 20% Group Opex ▶ peso 10% System Average Interruption Duration Index – SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo ▶ peso 10% Sicurezza sui luoghi di lavoro ▶ peso 20% Obiettivi DRS: <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi individuali legati al business e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali. Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>). 	AD/DG: 28% DRS: 22%
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI – performance period di durata triennale)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi di performance: <ul style="list-style-type: none"> TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ▶ peso 50% ROIC⁽²⁾ – WACC⁽³⁾ ▶ peso 30% Emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel ▶ peso 10% Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> ▶ peso 10% Il 130% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 65% 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>). 	AD/DG: 53% DRS: 42%
Altri compensi	<ul style="list-style-type: none"> AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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. 	

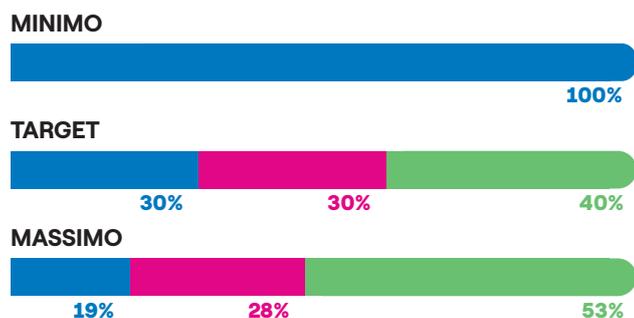
1 Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI.
 AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
 DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

(2) *Return on Invested Capital*.

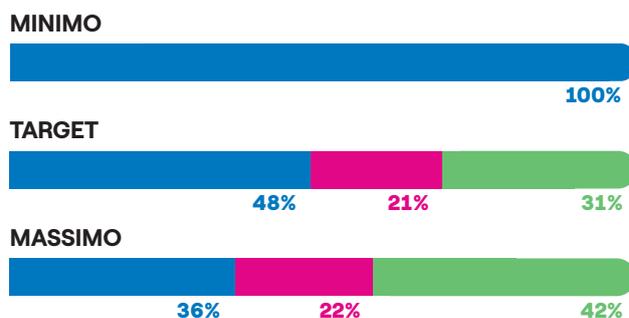
(3) *Weighted Average Cost of Capital*.

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

Amministratore Delegato/ Direttore Generale



Dirigenti con Responsabilità Strategiche



● 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

Remunerazione variabile di breve termine	◀	Esistenza di un limite all'ammontare massimo erogabile	▶
	◀	Previsione di diversi obiettivi di <i>performance</i>	▶
	◀	Esistenza di un meccanismo di <i>clawback</i>	▶
		Esistenza di un meccanismo di <i>malus</i>	▶
	◀	Scala di <i>performance</i> (con interpolazione lineare) per ciascuno degli obiettivi	▶
		Pagamento differito di una porzione rilevante della remunerazione variabile	▶
		Presenza di una significativa componente azionaria del premio erogabile	▶
		Remunerazione variabile di lungo termine	

Sezione I:

Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti il Collegio Sindacale per il 2022. 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 Villeneuve 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

► Novembre 2021 – Marzo 2022

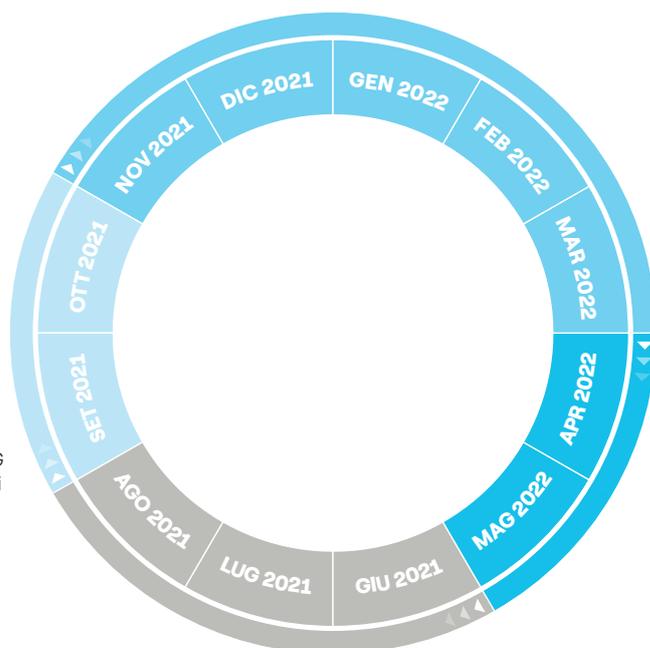
- Individuazione, con il supporto di un consulente indipendente, del "peer group" da utilizzare per l'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2021 e per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2022
- Esame della diffusione delle *share ownership guidelines* tra gli emittenti FTSE-MIB ed in alcuni mercati europei
- Definizione del MBO 2022 dell'AD/DG
- Definizione del Piano LTI 2022
- Consuntivazione del MBO 2021 dell'AD/DG
- Consuntivazione del Piano LTI 2019
- Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione per il 2021
- Predisposizione e definizione (i) della Politica in materia di remunerazione per il 2022 e della Relazione sulla Politica stessa e sui compensi corrisposti nel 2021, nonché (ii) del Documento Informativo sul Piano LTI 2022

► Ottobre 2021

- Esame degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 20 maggio 2021 sul Piano LTI 2021 e sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020, nonché analisi di *benchmark* sulle principali criticità evidenziate da investitori istituzionali e *proxy advisor*

► Settembre 2021

- Prime analisi in merito alla definizione degli obiettivi di *performance* da assegnare all'AD/DG nell'ambito della Politica in materia di remunerazione per il 2022
- Individuazione del consulente indipendente cui affidare l'incarico di assistere il Comitato ai fini dell'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2021 e dell'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2022



► Aprile 2022

- Approvazione in CdA (i) della Politica in materia di remunerazione per il 2022 e della Relazione sulla Politica stessa e sui compensi corrisposti nel 2021, nonché (ii) del Documento Informativo sul Piano LTI 2022

► Maggio 2022

- Presentazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021 e del Documento Informativo sul Piano LTI 2022 all'Assemblea degli Azionisti

1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica annuale in materia di remunerazione per l'esercizio 2022, 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 2021. Tale analisi è stata predisposta da Mercer sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 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, Leonardo, Prysmian, Stellantis⁽⁴⁾, 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, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha quindi ritenuto di mantenere invariato il *panel* utilizzato nella predisposizione della precedente politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021, anche alla luce del positivo riscontro ricevuto in proposito da parte di *proxy advisor* ed investitori istituzionali. Ai fini della individuazione del *Peer Group*, il Comitato ha quindi confermato 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, presentano 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, presentano 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 2020 – in continuità con quanto riscontrato lo scorso anno con riferimento ai 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 2022.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "*2021 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*" che ha analizzato 1.383 società europee (36.774 singole posizioni).

Gli esiti delle suddette analisi di *benchmark* sono puntualmente indicati nei paragrafi 2.3.2, 2.4.1 e 2.5 della prima sezione, nonché nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione e, per quanto riguarda il Colle-

(4) Si segnala che, non essendo disponibili dati in merito alla remunerazione dei componenti il consiglio di amministrazione di Stellantis nella documentazione da quest'ultima pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021, l'analisi di *benchmark* ha preso in considerazione gli ultimi dati disponibili relativi al trattamento retributivo degli amministratori di Fiat Chrysler Automobiles (FCA) pubblicati in occasione della stagione assembleare 2021.

gio Sindacale, nella Relazione di tale organo all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta.

Si segnala infine che, su richiesta del Comitato per le No-

mine e le Remunerazioni, Mercer ha svolto anche un'analisi di *benchmark* circa gli indicatori di *performance* economico-finanziaria utilizzati da un ampio novero di *peer* nell'ambito della componente variabile di breve e lungo termine dei rispettivi amministratori esecutivi.

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 2021

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 2022 (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 creazione 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 2022-2024 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 2022-2024, 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 2022-2024 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 remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70%) sia differita, sia per la componente azionaria che per la componente in denaro, al secondo esercizio successivo rispetto al *performance period* (c.d. *deferred payment*);
- (viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunera-

razione 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 2022*;
- (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 2022-2024, mira alla creazione di valore anche attraverso l'integrazione dei fattori *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). In particolare, tale strategia persegue l'accelerazione della transizione energetica – attraverso la progressiva decarbonizzazione della generazione di energia elettrica, la spinta all'elettificazione dei consumi dei clienti finali e l'utilizzo delle piattaforme come strumento abilitante per il raggiungimento di una maggiore efficienza operativa e l'offerta di nuovi servizi – insieme ad una crescita sostenibile volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*.

Il Piano Strategico 2022-2024 prevede che la decarbonizzazione della generazione elettrica avvenga attraverso l'incremento degli investimenti in energie rinnovabili e la progressiva uscita dalla generazione a carbone a livello globale entro il 2027; le rinnovabili avranno quindi un peso crescente sulla capacità totale del Gruppo, mentre le emissioni di gas serra per unità di energia elettrica prodotta si ridurranno significativamente.

Il processo di decarbonizzazione si accompagnerà alla progressiva elettificazione dei consumi – abilitata da nuovi servizi, come quelli di flessibilità e le soluzioni per la mobilità elettrica – che porterà benefici, oltre che al Gruppo, anche ai clienti finali e all'ambiente. Il processo di elettificazione dei consumi è tuttavia possibile solamente a condizione che risulti vantaggioso per i clienti finali, anche in termini di progressiva riduzione dei costi energetici complessivi da essi sostenuti. In tale contesto, al fine di promuovere l'elettificazione dei consumi finali, il Piano Strategico 2022-2024 prevede una gestione integrata dei clienti nei principali Paesi di presenza del Gruppo, nonché la definizione di una nuova linea di *business* a livello globale dedicata ai clienti finali.

La decarbonizzazione e l'elettificazione dei consumi si fondano sul ruolo centrale delle reti di distribuzione, che dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e, al contempo, 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 assicurare l'allineamento dell'azione manageriale alla strategia aziendale, nonché agli interessi degli *stakeholder* del Gruppo.

In particolare, la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è legata al raggiungimento di obiettivi di *performance* economico-finanziaria, con un peso complessivo del 70%, e di obiettivi ESG, con un peso complessivo del 30%. Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria sono connessi alla profittabilità (i.e., Utile netto ordinario consolidato, con un peso pari al 40%), alla generazione di cassa accompagnata da un'accorta disciplina finanziaria (i.e., *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, con un peso pari al 20%) e al conseguimento di adeguati livelli di efficienza operativa (i.e., *Group Opex*, con un peso pari al 10%). Sono stati quindi rideterminati i pesi relativi agli obiettivi collegati alla *performance* economico-finanziaria rispetto a quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2021. In particolare, un leggero aumento (+5%) del peso di ciascuno degli obiettivi rappresentati da Utile netto ordinario consolidato e *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato è stato bilanciato da una simmetrica riduzione (-10%) dell'obiettivo *Group Opex*. Nell'insieme si è ritenuto opportuno valorizzare quindi ulteriormente la rilevanza del mantenimento di una solida struttura finanziaria e della crescita in termini di profittabilità per il Gruppo, assicurando che il progressivo incremento degli investimenti possa svilupparsi in un contesto caratterizzato da un adeguato ritorno per gli azionisti. Per quanto riguarda gli obiettivi ESG, è stato confermato l'obiettivo concernente la *safety*, per il quale è stato previsto un incremento del peso al 20% dal precedente 15% in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste e del mancato raggiungimento di tale obiettivo nel 2020 e nel 2021. Inoltre, alla luce della crescente importanza dei clienti finali nel processo di elettificazione dei consumi, si è ritenuto opportuno prevedere un nuovo obiettivo di *performance*, con un peso pari al 10%, che misura il loro livello di soddisfazione attraverso il numero annuo di reclami commerciali presentati a livello di Gruppo. A quest'ultimo obiettivo sono inoltre stati associati due obiettivi cancello, il cui superamento è quindi presupposto per il concreto raggiungimento del medesimo obiettivo. Uno di tali obiettivi cancello è focalizzato sul numero dei reclami commerciali presentati nel mercato libero *commodity* in Italia, ed è finalizzato a presidiare l'attuale eccellente qualità del servizio nel mercato di dimensioni più rilevanti e a mag-

giore creazione di valore per il Gruppo Enel; l'altro obiettivo cancellato riguarda il SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) a livello globale, che rileva la soddisfazione dei clienti finali serviti dalla rete di distribuzione del Gruppo attraverso la misurazione della durata media annua delle interruzioni nella fornitura di energia elettrica per cliente di bassa tensione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e della generalità del *top management*, rispetto a quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2021 è stato anzitutto sostituito l'obiettivo ROACE (*Return on average capital employed*), che in precedenza aveva un peso pari al 25%, con il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), con un peso pari al 30%; all'esito di un'attenta analisi di *benchmark* concernente gli indicatori di *performance* utilizzati da un ampio novero di *peer*, è stato difatti verificato che i mercati finanziari generalmente considerano il differenziale tra ROIC e WACC un indicatore maggiormente in grado di misurare, nel medio-lungo termine, la capacità di creare valore in rapporto al costo del capitale. Inoltre, è stato eliminato l'obiettivo relativo al rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, per prevenire l'utilizzo di un indicatore di *performance* legato esclusivamente alla crescita dei volumi (in termini di nuovi GW di capacità da fonti rinnovabili) e che non tenga quindi al contempo in adeguata considerazione le priorità rappresentate dalla

redditività e dall'equilibrio finanziario. E' stato invece mantenuto inalterato l'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni "Scope 1" di gas serra, ritenuto idoneo a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2022-2024 relativi al cambiamento climatico. E' stato infine aumentato dal 5% al 10% il peso dell'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, al fine di favorire l'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Pertanto, per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive 2022*, sono stati individuati i seguenti obiettivi di *performance*: (i) il *Total Shareholders Return* (con un peso del 50%, invariato rispetto all'anno precedente) 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 differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), con un peso del 30%, che misura nel medio-lungo termine la capacità del Gruppo di creare valore in rapporto al proprio costo del capitale; (iii) le emissioni di grammi di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo, con un peso rimasto invariato pari al 10%, che prevede la progressiva riduzione di tali emissioni in linea con l'Accordo di Parigi; (iv) la percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, con un peso del 10%, per assicurare un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano tali 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	ROIC - WACC
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 (obiettivo cancellato), reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia (obiettivo cancellato) e reclami commerciali a livello di Gruppo	Emissioni GHG Scope 1
	Safety	Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i>

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 2022 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 2022 rispetto all'esercizio 2021

Nei primi mesi del 2022 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 2021; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021; (iii) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti 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 2022 il livello dei trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2021.

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.

Nell'ambito della politica in materia di remunerazione per il 2022 si segnala che il Piano di *Long-Term Incentive* 2022 risulta caratterizzato da un incremento della componente azionaria dal precedente 100% al 130% del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, e dal precedente 50% al 65% del premio base per gli altri destinatari. Tale incremento è volto ad assicurare un ulteriore allineamento degli interessi di tutti i destinatari del Piano in questione con quelli degli azionisti in un orizzonte di lungo termine e, al contempo, intende porre le basi per l'auspicata adozione, in concomitanza con l'elaborazione della politica in materia di remunerazione del prossimo anno, di una *policy* intesa ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento di un adeguato possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. *share ownership guidelines*), in linea con le *best practice* osservate al livello internazionale.

Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2021 sono state quindi apportate le modifiche appresso evidenziate.

	Politica per la remunerazione 2021	Politica per la remunerazione 2022
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	Obiettivi di performance	Obiettivi di performance
	<ul style="list-style-type: none"> Utile netto ordinario consolidato ▶ peso 35% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato ▶ peso 40%
	<ul style="list-style-type: none"> Group Opex ▶ peso 20% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato ▶ peso 10%
	<ul style="list-style-type: none"> Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato ▶ peso 15% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato ▶ peso 20%
	<ul style="list-style-type: none"> System Average Interruption Duration Index - SAIDI ▶ peso 15% 	<ul style="list-style-type: none"> SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo ▶ peso 10%
	<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza sui luoghi di lavoro ▶ peso 15% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato ▶ peso 20%
	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	Obiettivi di performance
	<ul style="list-style-type: none"> TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM ▶ peso 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati
	<ul style="list-style-type: none"> Return on Average Capital Employed - ROACE ▶ peso 25% 	<ul style="list-style-type: none"> ROIC⁽⁵⁾ - WACC⁽⁶⁾ ▶ peso 30%
	<ul style="list-style-type: none"> Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/capacità installata netta consolidata totale ▶ peso 10% 	Non previsto
	<ul style="list-style-type: none"> Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo ▶ peso 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati
	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale di donne nei piani di successione manageriale ▶ peso 5% 	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale di donne nei piani di successione del top management ▶ peso 10%
	Scala di performance del Piano LTI per a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%. b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%.	Scala di performance del Piano LTI rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS.
	Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) AD/DG: 100% del premio base; b) DRS: 50% del premio base.	Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) AD/DG: 130% del premio base; b) DRS: 65% del premio base.
	Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria): <ul style="list-style-type: none"> 30% nel primo esercizio successivo al termine del performance period triennale; 70% nel secondo esercizio successivo al termine del performance period triennale. 	Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.

(5) Return on Invested Capital.

(6) Weighted Average Cost of Capital.

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 2022 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 con-

tinenti, 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 2021, 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 2022 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 2022 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 2021 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 2021 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 2015-2021 il Gruppo Enel ha registrato una crescita significativa grazie alla strategia sostenibile perseguita. 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 53,4 GW a fine 2021, con un'incidenza della capacità da fonti rinnovabili (inclusiva della capacità gesti-

ta) sulla capacità totale che è cresciuta dal 30% circa del 2014 al 59% circa del 2021. Il *business* della distribuzione ha registrato nel periodo considerato un incremento di circa il 24% degli utenti finali, superando i 75 milioni a fine 2021. Inoltre, nel 2021 il Gruppo aveva più di 69 milioni di clienti *retail*, con un incremento di circa il 14% rispetto alla fine del 2014.

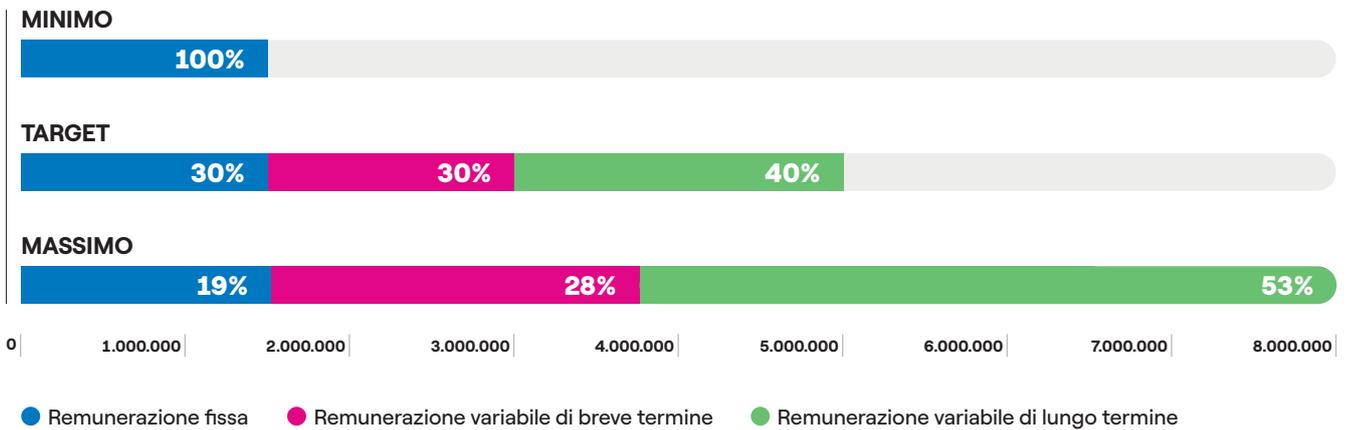
Tale crescita operativa si è riflessa anche nella *performance* economica. Tra la fine del 2014 e la fine del 2021, il Gruppo ha registrato una crescita dell'Ebitda ordinario di circa il 24%, raggiungendo i 19,2 miliardi di euro, con un contestuale incremento dell'utile netto ordinario (che ha raggiunto circa 5,6 miliardi di euro) di circa l'87%. Tali risultati hanno consentito al *Total Shareholders Return* (TSR) del titolo Enel di conseguire, nello stesso periodo, una variazione positiva pari al 156%, a fronte di una variazione positiva del 93% 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 52,0 miliardi di euro (+39% circa), sostanzialmente riferibile al *free cash flow post dividendi*. In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2022 i livelli del trattamento economico appresso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021.

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 2022 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.

Obiettivo di performance	Peso
Utile netto ordinario consolidato	▶ 40%
Group Opex ⁽⁷⁾	▶ 10%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato ⁽⁸⁾	▶ 20%
System Average Interruption Duration Index - SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo ⁽⁹⁾	▶ 10%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro nel 2022 vs la media dei risultati del triennio precedente, nonché infortuni fatali nel 2022 ad un livello pari o inferiore al target dell'anno precedente ⁽¹⁰⁾	▶ 20%

(7) 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".

(8) 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".

(9) L'obiettivo cancello SAIDI 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 2022, al netto di eventi climatici estremi riconosciuti dagli enti regolatori. L'obiettivo "Reclami commerciali a livello di Gruppo" misura il numero di reclami commerciali annuo normalizzato per 10.000 clienti, calcolato come media ponderata delle singole entità del perimetro *Commodity and Beyond* rispetto al numero di clienti - calcolati come forniture/contratti attivi - alla fine di ogni mese, al netto di eventi estremi riconosciuti dagli enti regolatori e potenziali cambi di perimetro; il relativo perimetro include i mercati di copresenza (*i.e.*, Italia - solo mercato libero - Iberia, Romania, Argentina, Brasile, Cile, Colombia e Perù).

(10) 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. Dal conteggio degli infortuni fatali (Enel + *contractors*) sono esclusi gli eventi stradali.

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 posta in tal caso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla soddisfazione dei clienti finali; quest'ultima risulta misurata sia in termini di qualità

tecnica – in considerazione del ruolo centrale delle reti di distribuzione nella transizione energetica – che di soddisfazione commerciale, in considerazione del ruolo dei clienti finali nel processo di elettrificazione dei consumi. Ciascun obiettivo sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

Obiettivo ⁽¹¹⁾	Soglia di accesso	Target	Over
Utile netto ordinario consolidato	5,50 miliardi di euro	5,67 miliardi di euro	5,84 miliardi di euro
Group Opex	8,11 miliardi di euro	8,03 miliardi di euro	7,95 miliardi di euro
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	22,2%	22,8%	23,5%
System Average Interruption Duration Index – SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo	SAIDI: <=242 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 320/10.000 clienti	SAIDI: <=242 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 310/10.000 clienti	SAIDI: <=242 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 300/10.000 clienti
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2022 vs la media dei risultati del triennio precedente e infortuni fatali 2022 ad un livello pari o inferiore al target dell'anno precedente	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽¹²⁾ 2022 < 0,52 e infortuni fatali 2022 <= 6 ⁽¹³⁾	IF 2022 < 0,43 e infortuni fatali 2022 <= 6	IF 2022 < 0,40 e infortuni fatali 2022 <= 6

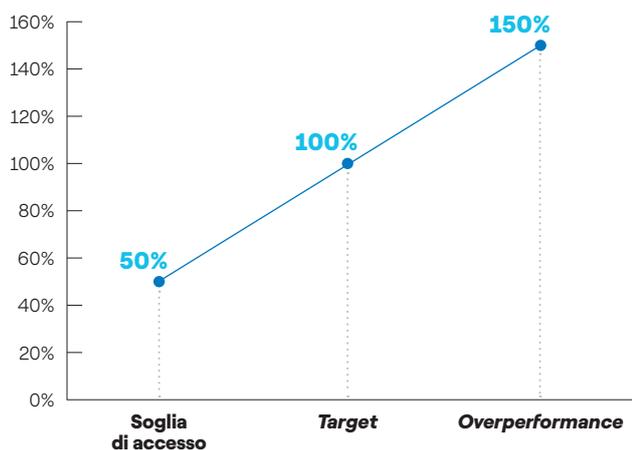
Per ciascun obiettivo al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del *target* e dell'*overperformance* è prevista l'erogazione, rispettivamente,

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.

(11) 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.

(12) 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.

(13) Dal conteggio degli infortuni fatali (Enel + *contractors*) 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 5% 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 2022 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano *Long-Term Incentive* ("Piano LTI 2022"), 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 2022, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio ⁽¹⁴⁾ Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM ⁽¹⁵⁾ nel triennio 2022-2024	▶ 50%
ROIC ⁽¹⁶⁾ – WACC ⁽¹⁷⁾ cumulati triennio 2022-2024 ⁽¹⁸⁾	▶ 30%
Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2024 ⁽¹⁹⁾	▶ 10%
Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> a fine 2024	▶ 10%

(14) 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 2022 – 31 dicembre 2024), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(15) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2021, tale indice era composto da A2A, EdF, EdP, EdP Renovaveis, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, E.On, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.

(16) *Return on Invested Capital* calcolato come rapporto tra: (i) NOPAT (*Net Operating Profit After Taxes*) definito scorpendo l'effetto fiscale dall'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.

(17) *Weighted Average Cost of Capital*, rappresentativo del costo medio del capitale (proprio e di credito) di Enel, ponderato tra Paesi di presenza e *business* e calcolato con una metodologia interna sulla base di riferimenti esterni di mercato.

(18) Tale indicatore è calcolato come differenza tra ROIC e WACC. 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.

(19) 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 2022-2024	Moltiplicatore
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130% ⁽²⁰⁾
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% ⁽²¹⁾

L'obiettivo legato al ROIC - WACC cumulati nel triennio 2022-2024 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 2022-2024) non verrà assegnato alcun premio.

ROIC - WACC cumulati triennio 2022-2024	Moltiplicatore
ROIC - WACC pari a 11,9%	Target 130% ⁽²⁰⁾
ROIC - WACC pari a 12,2%	Over I 150%
ROIC - WACC superiore o uguale a 12,5%	Over II 280% ⁽²¹⁾

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 2022-2024) non verrà assegnato alcun premio.

Emissioni di GHG Scope 1 (dati in gCO_{2eq}/kWh_{eq}) nel 2024⁽²²⁾	Moltiplicatore
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 140 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Target 130% ⁽²⁰⁾
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 137 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Over I 150%
Emissioni di GHG Scope 1 inferiori o uguali a 135 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Over II 280% ⁽²¹⁾

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*⁽²³⁾ 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 del top management 2024	Moltiplicatore
Percentuale di donne pari a 45%	Target 130% ⁽²⁰⁾
Percentuale di donne pari a 47%	Over I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	Over II 280% ⁽²¹⁾

(20) Per i destinatari del Piano LTI 2022, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

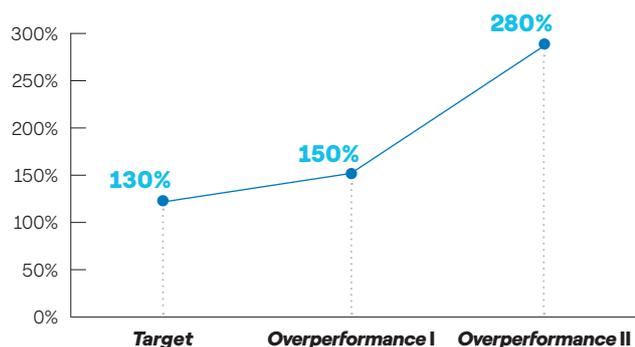
(21) Per i destinatari del Piano LTI 2022, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

(22) In sede di consuntivazione dell'obiettivo relativo alle emissioni di GHG Scope 1 al 2024, 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*.

(23) Per *top management* si intendono i *manager* di Enel e di società da questa controllate che ricoprono ruoli chiave nel modello organizzativo, rivestendo posizioni di particolare influenza sulle principali leve di creazione del valore nell'ambito delle strategie del Gruppo.

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 20% 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 e alla diversità di genere. Si segnala che l'obiettivo di *performance* legato alla lotta al cambiamento climatico è volto a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2022-2024, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo. L'obiettivo di *performance* relativo alla presenza femminile nei piani di successione del *top management* è volto a supportare la crescita delle donne nei livelli manageriali apicali, assicurando un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano tali piani.

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130%⁽²⁰⁾ del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280%⁽²¹⁾ (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 interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 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 130% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 20% 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 130% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 150% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2022 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 130% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2022 in base alla media aritmetica dei VWAP⁽²⁴⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario (dal 25 ottobre 2021 ride-nominato Euronext Milan) 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 2021). 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 130% del premio base (pari al 130% 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.

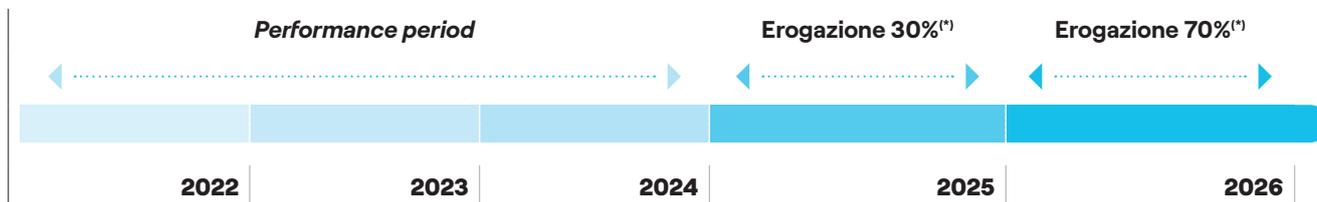
(24) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

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 2022 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2022



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

Clawback e malus

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

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2022

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2022, 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 disponibili 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 varia-

bile 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⁽²⁵⁾.

Effetti della cessazione dei rapporti sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2022

È previsto che, in caso di cessazione del rapporto amministrativo 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 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 2022 e sugli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2022 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 2022 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2018, il 2019, il 2020 e il 2021 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 2022 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2020 e il 2021 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.

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

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 2022 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 2021 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona sulla mediana del *Peer Group*⁽²⁶⁾.

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 2021 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 2021 – 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 appreso indicato.

Comitato Controllo e Rischi

Il compenso del Presidente si colloca sul primo quartile del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*⁽²⁷⁾.

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il compenso del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si colloca sostanzialmente in linea con il primo quartile del *Peer Group*⁽²⁸⁾.

(26) Qualora si tenga conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti da alcune società appartenenti al *panel*, la remunerazione riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2021 per la partecipazione alle attività consiliari si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*.

(27) I compensi del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e degli altri componenti di tale Comitato si collocano 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*.

(28) Il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si colloca sulla mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona 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*.

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⁽²⁹⁾.

Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità

Il compenso del Presidente si colloca sostanzialmente in linea con il primo quartile del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona lievemente al di sopra del primo quartile del *Peer Group*⁽³⁰⁾.

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 dal Codice di *Corporate Governance*, procedere all'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 la valutazione della presentazione di tale proposta al prossimo anno, in vista del rinnovo del consiglio di amministrazione e volendo manifestare in tal modo ancora una volta la propria sensibilità riguardo al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19, cui si sono recentemente sommati quelli connessi all'attuale contesto geopolitico.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2022 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 2022, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto raccomandato in proposito dal Codice di *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 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta.

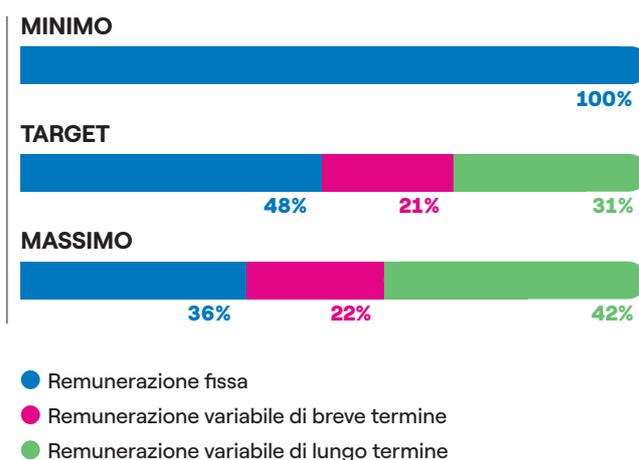
Si segnala infine che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dei membri effettivi del Collegio Sindacale per l'espletamento delle loro attività; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo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



(29) I compensi del Presidente del Comitato Parti Correlate e degli altri componenti di tale Comitato si collocano al di sotto della media, anche se si tiene conto del gettone di presenza riconosciuto da Enel.

(30) I compensi del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità e dei componenti di tale Comitato si collocano 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*.

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 44% 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 di ciascuno 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 2022, 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 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 24,5% in denaro, secondo quanto appreso 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 appreso 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 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 59,5% in denaro, secondo quanto appreso 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 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 80,5% in denaro, secondo quanto appreso 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 2022 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 65% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2022 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario (dal 25 ottobre 2021 ridenominato Euronext Milan) 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 2021). 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 65% del premio base (pari al 45,5% 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.

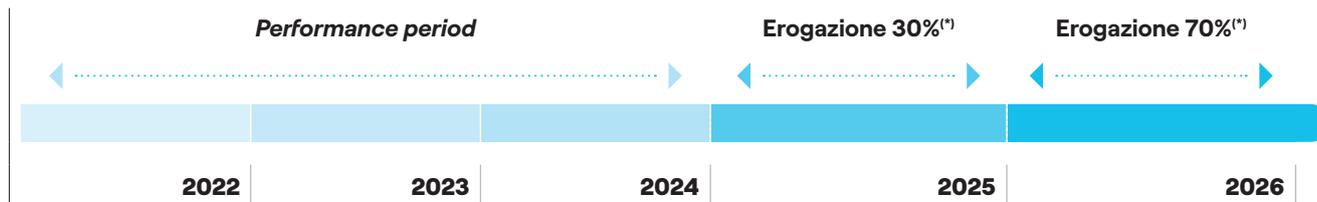
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 180% del premio base nel caso dei destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispon-

dere 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 2022 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2022



(*) 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 2022

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2022, 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

Misure previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Di norma per i Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione dei contratti collettivi (nazionali e aziendali), 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 un periodo di preavviso fino a un massimo di 12 mensilità, la cui misura è individuata in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda. 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'indennità sostitutiva del preavviso per un massimo di 12 mensilità, calcolate sempre in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda. La metodologia di calcolo di tali mensilità aggiunge alla retribuzione fissa i compensi di carattere continuativo (*fringe benefit*) e la media della remunerazione variabile di breve termine erogata negli ultimi tre anni. Nel caso sia il dirigente a rassegnare le dimissioni, gli obblighi legati al preavviso si riducono ad un terzo.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della Società e ove un apposito collegio arbitrale riconosca che il licenziamento è ingiustificato, accogliendo il ricorso presentato dal dirigente, è previsto il riconoscimento di un'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto compresa (sempre in funzione dell'anzianità di servizio) tra 4 e 24 mensilità, calcolate secondo le medesime modalità indicate per il preavviso.

Fermo restando quanto precede, nel mese di luglio 2021 è stato sottoscritto per il personale dirigente un accordo sindacale attuativo dell'art. 4 della Legge n. 92/2012 che prevede, a fronte dell'erogazione di un incentivo le cui modalità di calcolo sono ivi espressamente disciplinate, l'accompagnamento alla pensione per un periodo non superiore a 7 anni. I beneficiari di piani di incentivazione di lungo termine aderenti a tale accordo mantengono il diritto alla relativa liquidazione, da erogare secondo quanto previsto dai regolamenti dei piani medesimi.

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 2022

La remunerazione variabile di breve termine per il 2022 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 dichiara l'illegittimità del licenziamento.

Effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2022 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 2022 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:

Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2021

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2021

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2021 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 2021, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 20 maggio 2021. 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 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 20 maggio 2021, quando il 96% circa del capitale ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo.

Il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 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 dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 (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 circa 63,6 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare

la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente quindi al 95,4% circa della remunerazione fissa, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2021 (cfr. paragrafo 2.4.4

della Relazione politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020). Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*.



Obiettivi di performance assegnati all'Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Punteggio massimo	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	35	31,8
<i>Group Opex</i>	20	16,8
<i>Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato</i>	15	0
<i>System Average Interruption Duration Index - SAIDI</i>	15	15
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	15	0
Valutazione complessiva	63,6% circa della remunerazione variabile di breve termine massima (pari al 95,4% circa 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	5.410 €Mln	5.460 €Mln	5.570 €Mln	5.538 €Mln ^(*)	17,5%	35%	52,5%	47,7%
Group Opex	7.970 €Mln	7.890 €Mln	7.810 €Mln	7.852 €Mln ^(**)	10%	20%	30%	25,3%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	24,22%	24,46%	24,95%	22,35% ^(***)	7,5%	15%	22,5%	0%
System Average Interruption Duration Index - SAIDI	255 min	252 min	247 min	243 min	7,5%	15%	22,5%	22,5%
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) 2021 < 0,64 e infortuni fatali 2021 < target degli infortuni fatali del Gruppo nel 2020	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	IF = 0,43 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%	95,4%

(*) 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 2021 (pari a 5.593 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'effetto di riforme fiscali e di operazioni straordinarie rispetto al *budget* (-242 milioni di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+187 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 2021 (pari a 7.746 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+106 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 2021 sono stati rettificati di -0,09 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di +0,54 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 6, nel corso del 2021 si sono registrati 9 infortuni fatali che hanno interessato i dipendenti del Gruppo Enel e i *contractors*.

Per quanto riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è prevista alcuna remunerazione variabile di breve termine.

La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata riconosciuta subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, oggettivi e specifici, correlati al Piano Strategico 2021-2023. 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.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è risultato in media pari a 72 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente al 47% della retribuzione fissa media.

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 2019 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi

disposto il riconoscimento, rispettivamente, dell'89,5% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 79,5% 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 2019 (cfr. paragrafi 1.2.3 e 1.2.5 della Relazione sulla remunerazione 2019).

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2019 (AD/DG)	Obiettivo a target	Obiettivo I Over	Obiettivo II Over	Performance raggiunta	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout Raggiunto
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2019-2021	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	104,6%	50%	75%	140%	61,5%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2019-2021	38,1%	38,6%	39,2%	37,9%	40%	60%	112%	0%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	28%	28% ^(*)
Totale Payout					100%	150%	280%	89,5%

(*) Si precisa che il livello di consuntivazione *Over II* e il conseguente *payout* pari al 28% sarebbe stato conseguito anche senza considerare la cessione della centrale a carbone Reftinskaya GRES avvenuta nell'ottobre 2019.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2019 (Dirigenti con responsabilità strategiche)	Obiettivo a target	Obiettivo I Over	Obiettivo II Over	Performance raggiunta	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout Raggiunto
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2019-2021	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	104,6%	50%	75%	90%	61,5%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2019-2021	38,1%	38,6%	39,2%	37,9%	40%	60%	72%	0%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	18%	18% ^(*)
Totale Payout					100%	150%	180%	79,5%

(*) Si precisa che il livello di consuntivazione *Over II* e il conseguente *payout* pari al 18% sarebbe stato conseguito anche senza considerare la cessione della centrale a carbone Reftinskaya GRES avvenuta nell'ottobre 2019.

Per quanto riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è prevista alcuna remunerazione variabile di lungo termine.

Contributo dei compensi maturati nel 2021 ai risultati a lungo termine della Società

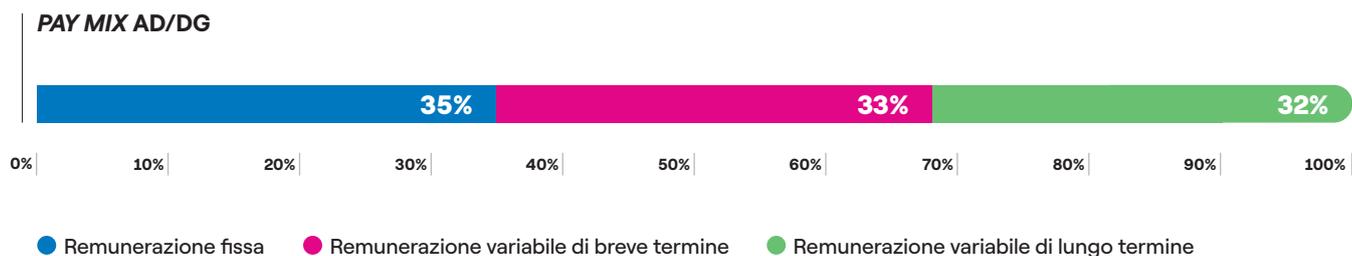
Gli obiettivi di *performance della remunerazione* variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche maturata nell'esercizio 2021 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*, mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettificazione dei consumi e l'utilizzo delle piattaforme come fattore abilitante e generatore di *business*. Tali obiettivi hanno contribuito ad assicurare che l'azione manageriale fosse allineata 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 2021, 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 2019-2021 in termini di *Total Shareholders Return* (TSR) superiore rispetto a quella dell'indice di riferimento (*i.e.*, EUROSTOXX Utilities).

Pay mix della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel 2021

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2021 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 "Compensi fissi" e "Compensi variabili non equity - Bonus e altri incentivi" della Tabella 1 della presente Sezione, nonché nella colonna "Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili - Valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della presente Sezione con riferimento alla componente azionaria del Piano *Long-Term Incentive* 2019.



Si segnala che gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci hanno maturato nel corso dell'esercizio 2021 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 20 maggio 2021 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2021, adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 15 aprile 2021. Ai fini

della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2021, 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 l'esercizio 2020, che è stata predisposta dal consulente indipendente Mercer.

Ai fini dell'analisi di *benchmark* è stato preso in considerazione un unico *Peer Group*, composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi: (i) società italiane a respiro globale⁽³¹⁾; (ii) società *comparable di business*⁽³²⁾; (iii) società europee di rilevanti dimensioni⁽³³⁾. In particolare, alla luce

(31) Il sotto-gruppo delle società italiane a respiro globale è risultato costituito da 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. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: Eni, FCA, Leonardo, Prysmian, Terna e TIM.

(32) Il sotto-gruppo delle società *comparable di business* è risultato costituito da 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*. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE.

(33) Il sotto-gruppo delle società europee di rilevanti dimensioni è risultato costituito da società quotate nei principali listini continentali, assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2021 ha confermato i trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2020, in quanto tali trattamenti riflettevano sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*⁽³⁴⁾. Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, pur avendo le risultanze delle analisi di *benchmark* evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, la politica in materia di remunerazione per il 2021 ha confermato anche a tale riguardo i compensi previsti per l'esercizio 2020, essendosi in tal modo da parte del Consiglio di Amministrazione inteso attestare la propria sensibilità al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19. 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 2021, specificando il relativo posizionamento rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal medesimo consulente indipendente Mercer – di cui la Società si è avvalsa anche per la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2022 – con riguardo ad uno specifico *Peer Group*, la cui composizione è dettagliata nel paragrafo 1.3 della presente relazione. Si segnala al riguardo che tale *panel* risulta invariato rispetto a quello utilizzato ai fini della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021. Infine, si riporta il posizionamento per il 2021 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 2021, 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 Mercer 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 vigi-

lanza. 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 2021 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 2021 – 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

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 Mercer, ha ritenuto quindi opportuno confermare per il 2021 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale il trattamento economico per il 2020, articolato in:

- una remunerazione fissa pari a 1.520.000 euro lordi annui. 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*;
- una remunerazione variabile di breve termine pari: (i) a livello *target*, al 100% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 150% della remunerazione fissa. 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*;
- una remunerazione variabile di lungo termine pari: (i) a livello *target*, al 130% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 280% della remunerazione fissa. 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*.

(34) In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2019, Enel si collocava 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.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento (*"2021 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe"*, che ha analizzato la remunerazione degli *executive* di 1.383 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, 2020 e 2021 per quanto riguarda: (i) la remunerazione totale maturata da ciascuno degli Amministratori e dei Sindaci, nonché dal Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2021; (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 nelle note per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società – sono riportate le remunerazioni maturate negli esercizi 2019, 2020 e 2021 da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2021 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; (ii) della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020; e (iii) 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 ag-

giunto 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 in ciascuna Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa, rispettivamente, agli esercizi 2019, 2020 e 2021. 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 e nell'analoga Relazione relativa all'esercizio 2020 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2021 utilizzato per la voce "Salari e stipendi" riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2021.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta per il 2019, il 2020 e il 2021, 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.

Si segnala che la misura dei compensi stabiliti per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi alle attività consiliari ed a quelle dei Comitati è rimasta immutata per gli esercizi 2019, 2020 e 2021. Le eventuali differenze della remunerazione totale da essi maturata in tali esercizi sono quindi dovute al diverso periodo per il quale in ciascun anno è stata effettivamente ricoperta la carica, ovvero alla diversa posizione (*i.e.*, Presidente o semplice componente) ricoperta nei vari Comitati consiliari cui essi partecipano e/o al numero di riunioni svolte dai Comitati stessi. Analogamente, si segnala che la misura della remunerazione stabilita per il Presidente e gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale è rimasta immutata per gli esercizi 2019, 2020 e 2021. Le eventuali differenze della remunerazione totale da essi maturata in tali esercizi sono quindi dovute al diverso periodo per il quale in ciascun anno è stata effettivamente ricoperta la carica.

Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel

Nome e cognome	Carica	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Presidente del CdA Nominato il 14 maggio 2020	€ 533.210 (in carica per l'intero anno)	€ 319.715 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
	Variazione	+67% vs 2020	N.A.	
Francesco Starace	A.D. e D.G. In carica nel 2019, 2020 e 2021	€ 4.580.456 ⁽¹⁾ (di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 1.450.688 compenso variabile di breve termine; € 1.362.422 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del 2021 e attribuibili in base al Piano LTI 2019; € 80.679 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi) (in carica per l'intero anno)	€ 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) (in carica per l'intero anno)	€ 6.530.424 ⁽²⁾ (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) (in carica per l'intero anno)
	Variazione	-33% vs 2020	+5% vs 2019	
Cesare Calari	Consigliere In carica nel 2019, 2020 e 2021	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 140.759 (in carica per l'intero anno)	€ 129.000 (in carica per l'intero anno)
	Variazione	+7% vs 2020	+9% vs 2019	
Costanza Esclapon de Villeneuve	Consigliere Nominata il 14 maggio 2020	€ 137.000 (in carica per l'intero anno)	€ 85.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
	Variazione	+59% vs 2020	N.A.	
Samuel Georg Friedrich Leupold	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 80.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
	Variazione	+72% vs 2020	N.A.	
Alberto Marchi	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 90.497 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
	Variazione	+66% vs 2020	N.A.	

Nome e cognome	Carica	2021	2020	2019
Mariana Mazzucato	Consigliere	€ 132.000	€ 83.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	+57% vs 2020	N.A.	
Mirella Pellegrini	Consigliere	€ 144.000	€ 82.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	+74% vs 2020	N.A.	
Anna Chiara Svelto	Consigliere	€ 149.000	€ 142.448	€ 143.000
	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	+5% vs 2020	0% vs 2019	
Barbara Tadolini	Presidente del Collegio Sindacale	€ 85.000	€ 85.000	€ 53.329
	Nominata il 16 maggio 2019	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 16 maggio al 31 dicembre)
	Variazione	0% vs 2020	+59% vs 2019	
Romina Guglielmetti	Sindaco effettivo	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000
	In carica nel 2019, 2020 e 2021	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	0% vs 2020	0% vs 2019	
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo	€ 75.000	€ 75.000	€ 47.055
	Nominato il 16 maggio 2019	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 16 maggio al 31 dicembre)
	Variazione	0% vs 2020	+59% vs 2019	

- (1) L'importo relativo all'esercizio 2021 tiene conto – oltre che della remunerazione riportata nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della presente relazione – anche del valore delle azioni Enel S.p.A. assegnate sulla base del Piano di *Long-Term Incentive* 2019 ("Piano LTI 2019") *vested* nel corso del 2021 e che risultano attribuibili, secondo quanto riportato nella colonna "Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – Valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della medesima Seconda Sezione della presente relazione. Tale integrazione è volta ad assicurare la comparabilità della remunerazione complessiva maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel negli esercizi 2019, 2020 e 2021. A differenza dei precedenti piani di *long-term incentive* che hanno previsto un premio costituito da una componente esclusivamente monetaria, il Piano LTI 2019 prevede infatti che il premio sia parzialmente erogato in azioni Enel S.p.A.; si è pertanto reso necessario includere nella tabella sopra riportata il valore di dette azioni alla data di maturazione.
- (2) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nel 2019, nel 2020 e nel 2021 – 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 sopra riportata 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.

Risultati del Gruppo	2021	2020	2019
EBITDA ordinario (dato espresso in milioni)	€ 19.210	€ 18.027 ⁽³⁾	€ 17.905
Variazione	+7% vs 2020	0% vs 2019 ⁽⁴⁾	
Risultato netto ordinario (dato espresso in milioni)	€ 5.593	€ 5.197	€ 4.767
Variazione	+8% vs 2020	+9% vs 2019	
	2021	2020	2019
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	€ 50.067 (di cui: € 44.720 compenso fisso; € 5.347 compenso variabile)	€ 47.177 (di cui: € 42.398 compenso fisso; € 4.779 compenso variabile)	€ 45.825 (di cui: € 40.764 compenso fisso; € 5.061 compenso variabile)
Variazione	+6% vs 2020	+3% vs 2019	
<i>Pay Ratio</i> – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/ DG di Enel e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	91x (34x compenso fisso)	145x (35x compenso fisso)	143x (36x compenso fisso)

(3) Ai soli fini comparativi si è proceduto ad effettuare una riclassifica da proventi finanziari a ricavi, per un importo di 87 milioni di euro nel 2020, della componente rilevata a conto economico legata alla rimisurazione al *fair value* delle attività finanziarie connesse ai servizi in concessione delle attività di distribuzione in Brasile rientranti nell'ambito di applicazione dell'IFRIC 12. Tale ultima classificazione ha comportato effetti di pari importo sui margini rilevati.

(4) Per omogeneità di comparazione, ai fini della determinazione della variazione percentuale del 2020 rispetto al 2019, per l'EBITDA ordinario 2020 si è fatto riferimento al dato di 17.940 milioni di euro, che non tiene conto della riclassifica per 87 milioni di euro descritta nella nota precedente.

3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2021)



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 2021, 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.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica
Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)			
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Presidente	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Cesare Calari ⁽³⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021
Romina Guglielmetti ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021
Claudio Sottoriva ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021

Totale

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. 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.

(b) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato fiscalmente); (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 700.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 820.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.

(b) Componente variabile di breve termine per la carica di Amministratore Delegato (pari ad euro 668.080) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 782.608) determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 17 marzo 2022, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2021, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso. Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2019, non è valorizzata nella presente

tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 58.008 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 135.353 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.

(c) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (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 2021, 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 dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 43.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 27.000 euro). Si segnala che non è stato riconosciuto un ulteriore compenso di 9.000 euro relativo ad una parte dei gettoni di presenza per la partecipazione ai suddetti Comitati, essendo stato superato dall'interessato il limite massimo dell'ammontare complessivo del compenso che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai Comitati consiliari (pari a 70.000 euro) in base alla politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021.

(4) Costanza Esclapon de Villeneuve – Consigliere indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 32.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 25.000 euro).

Compensi fissi	Compensi variabili non equity					Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica/ di cessazione del rapporto di lavoro
	Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
500.000 ^(a)	-	-	-	33.210 ^(b)	-	533.210	-	-
1.520.000 ^(a)	-	1.450.688 ^(b)	-	80.679 ^(c)	166.667 ^(d)	3.218.034	1.277.949	-
80.000 ^(a)	70.000 ^(b)	-	-	-	-	150.000	-	-
80.000 ^(a)	57.000 ^(b)	-	-	-	-	137.000	-	-
80.000 ^(a)	59.000 ^(b)	-	-	-	-	139.000	-	-
80.000 ^(a)	70.000 ^(b)	-	-	-	-	150.000	-	-
80.000 ^(a)	52.000 ^(b)	-	-	-	-	132.000	-	-
80.000 ^(a)	64.000 ^(b)	-	-	-	-	144.000	-	-
80.000 ^(a)	69.000 ^(b)	-	-	-	-	149.000	-	-
85.000 ^(a)	-	-	-	-	-	85.000	-	-
75.000 ^(a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
75.000 ^(a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
2.815.000	441.000	1.450.688	-	113.889	166.667	4.987.244	1.277.949	-

(5) Samuel Georg Friedrich Leupold – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 37.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 22.000 euro).

(6) Alberto Marchi – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.
- (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 37.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 33.000 euro). Si segnala che non è stato riconosciuto un ulteriore compenso di 9.000 euro relativo ad una parte dei gettoni di presenza per la partecipazione ai suddetti Comitati, essendo stato superato dall'interessato il limite massimo dell'ammontare complessivo del compenso che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai Comitati consiliari (pari a 70.000 euro) in base alla politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021.

(7) Mariana Mazzucato – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (pari a 27.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 25.000 euro).

(8) Mirella Pellegrini – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 37.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 27.000 euro).

(9) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 37.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 32.000 euro).

(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.

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⁾	-	-	2.761.426	-
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	5.064.060	-
(III) Totale				7.825.486	-

Note:

- (1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).
- (2) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano di LTI 2019. La componente variabile di lungo termine, relativa al medesimo Piano di LTI 2019, avente natura azionaria, pari a n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 36.553 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 85.290 azioni di Enel S.p.A.) erogabile con differimento al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (3) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano di LTI 2019. La componente variabile di lungo termine, relativa al medesimo Piano di LTI 2019, avente natura azionaria, pari a n. 190.130 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 57.039 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 133.091 azioni di Enel S.p.A.) erogabile con differimento al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (4) Beneficiari: (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.
- (5) Compensi relativi al trattamento retributivo aggiuntivo per espatriati e residenti in comune diverso da quello della sede di lavoro.

Compensi variabili non equity					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	Altri compensi				
1.882.031 ⁽²⁾	-	269.971 ⁽⁴⁾	138.186 ⁽⁵⁾	5.051.614	761.261	-	
4.313.373 ⁽³⁾	-	459.715 ⁽⁴⁾	9.758 ⁽⁵⁾	9.846.906	1.205.804	-	
6.195.404	-	729.686⁽⁴⁾	147.944⁽⁵⁾	14.898.520	1.967.065	-	

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.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
			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⁾				
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾	n. 221.852 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁵⁾			n. 193.251 azioni di Enel S.p.A.	1.352.950
(III) Totale						
			575.865		529.323	3.705.790

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
			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⁾				
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾	n. 136.481 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁵⁾			n. 127.340 azioni di Enel S.p.A.	891.507
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2019 (16 maggio 2019) ⁽¹⁾				
		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽³⁾	n. 217.532 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁵⁾			n. 208.732 azioni di Enel S.p.A.	1.461.333
(III) Totale						
			575.865		529.323	3.705.790

Note:

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2019.
- (2) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (193.361) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2019 in concreto attribuite all'interessato a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 58.008 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2022, mentre per il restante 70% (pari a n. 135.353 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2023.
- (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 all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2021.
- (6) 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 2023.
- (7) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2021 ai destinatari.

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Periodo di <i>vesting</i>	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	<i>Fair value</i> (Euro)
			n. 22.733 azioni di Enel S.p.A.	n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. ⁽²⁾	1.362.422 ⁽¹¹⁾	584.123
						577.859
Triennio 2021-2023 ⁽⁶⁾	16 settembre 2021 ⁽⁷⁾	7,001				115.967

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Periodo di <i>vesting</i>	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	<i>Fair value</i> (Euro)
				n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. ⁽⁹⁾	858.506 ⁽¹¹⁾	329.353
						355.493
Triennio 2021-2023 ⁽⁶⁾	16 settembre 2021 ⁽⁷⁾	7,001				76.415
				n. 190.130 azioni di Enel S.p.A. ⁽¹⁰⁾	1.339.656 ⁽¹¹⁾	513.940
						566.607
Triennio 2021-2023 ⁽⁶⁾	16 settembre 2021 ⁽⁷⁾	7,001				125.257
				505.334	3.560.584	3.245.014

(8) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 11 posizioni), al netto di un Dirigente con Responsabilità Strategiche destinatario di un piano *ad hoc* che non prevede l'assegnazione di azioni di Enel.

(9) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (121.843) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2019 in concreto attribuite agli interessati a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 36.553 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2022, mentre per il restante 70% (pari a n. 85.290 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2023.

(10) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (190.130) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2019 in concreto attribuite agli interessati a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 57.039 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2022, mentre per il restante 70% (pari a n. 133.091 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2023.

(11) Il dato è stato determinato sulla base del valore di mercato delle azioni di Enel S.p.A. al 30 dicembre 2021.

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 compo-

nenti 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.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	MBO 2021 ⁽¹⁾	1.450.688	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	-	-
Totale			1.450.688	-	-

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 2021	1.393.336	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	488.695 ⁽⁴⁾	-	-
(I) Sub-totale			1.882.031	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	3.084.600	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	1.228.773 ⁽⁵⁾	-	-
(II) Sub-totale			4.313.373	-	-
(III) Totale			6.195.404	-	-

Note:

- (1) L'MBO 2021 è stato assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale con deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione di Enel in data 25 febbraio 2021.
- (2) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2019 si è perfezionato con l'approvazione delle modalità e tempi di assegnazione del Piano stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel in data 12 novembre 2019.
- (3) La componente variabile di lungo termine, relativa al piano di LTI 2019, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 58.008 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 135.353 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2023 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (4) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2019, di cui il 30% (pari ad euro 146.609) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari ad euro 342.086) differito al 2023, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 36.553 azioni) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 85.290 azioni) differito al 2023 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (5) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2019, di cui il 30% (pari ad euro 368.632) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari ad euro 860.141) differito al 2023, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 190.130 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 57.039 azioni) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 133.091 azioni) differito al 2023 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

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

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

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 i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – 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. A tale riguardo, alla luce della consuntivazione degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano *Long-Term Incentive* 2019, il

Consiglio di Amministrazione ha disposto il riconoscimento dell'89,5% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 79,5% del premio base assegnato agli altri destinatari in relazione al Piano stesso; pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha disposto l'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di n. 193.361 azioni di Enel e in favore degli ulteriori destinatari del medesimo Piano di complessive n. 1.313.088 azioni di Enel, secondo le modalità e le tempistiche definite da detto Piano.

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; tale dato non ha subito modifiche al 31 dicembre 2021.
- (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; tale dato non ha subito modifiche al 31 dicembre 2021.

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 i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – e n. 190 *manager* di Enel

e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.638.775⁽¹⁾ 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. Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2020, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

- (1) Il dato ha subito una rideterminazione rispetto a quello riportato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020.

3.5 Piano Long-Term Incentive 2021

Con riferimento al Piano *Long-Term Incentive* 2021 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 20 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 16 settembre 2021, 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. 212 destinatari (i.e., l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – e n. 200 *manager* di

Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.577.773 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* 2021. Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2021, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

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

La tabella di seguito riportata indica le azioni di Enel e delle società da essa controllate possedute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società

controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli interessati.

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

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2021 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 2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute a fine 2021	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	586.601 ⁽¹⁾	24	47	586.578 ⁽²⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Proprietà
Calari Cesare	Amministratore	Enel S.p.A.	4.104	-	-	4.104	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche							
N. 12 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	203.694 ^{(3) (*)}	31.582	-	235.276 ^{(4) (**)}	Proprietà
		Endesa S.A.	10.884 ^(*)	-	-	10.884	Proprietà

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

(2) Di cui 366.958 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

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

(4) Di cui 227.944 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2020 da coloro che nel corso dell'esercizio 2021, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

(**) Si segnala che il numero di tali azioni tiene conto anche delle partecipazioni azionarie che erano in possesso di un Dirigente con responsabilità strategiche alla data di cessazione della carica avvenuta nel corso del 2021.

3. Piano LTI 2022

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 2022 di Enel S.p.A.

6 aprile 2022



Indice

Glossario	86
Premessa	87
1. Soggetti destinatari	87
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	87
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI	87
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)	87
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	88

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	88	4. Caratteristiche del Piano LTI	91
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	88	4.1 Struttura del Piano	91
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano	88	4.2 Periodo di attuazione del Piano	92
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare	89	4.3 Termine del Piano	92
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	89	4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	92
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	90	4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano	92
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	90	4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	95
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI	90	4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari	95
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	90	4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	95
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	90	4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	96
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano	90	4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	96
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	90	4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	96
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	90	4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	96
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	90	4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	96
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	91	4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	96
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	91	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	96
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	91	4.16 – 4.23	96
		4.24 Allegato	96

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 Euronext Milan (già 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 Euronext Milan (già 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- <i>bis</i> , 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 2021 tale indice era composto da A2A, EdF, EdP, EdP Renovaveis, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, E.On, 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 2022.
Regolamento Emittenti Consob	Il Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Return on Invested Capital (ROIC)	Rapporto tra NOPAT (<i>Net Operating Profit After Taxes</i>) e CIN (Capitale Investito Netto) medio.
Total Shareholders Return (TSR)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: <ul style="list-style-type: none">(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.
Weighted Average Cost of Capital (WACC)	Costo medio del capitale (proprio e di credito) di Enel, ponderato tra Paesi di presenza e <i>business</i> e calcolato con una metodologia interna sulla base di riferimenti esterni di mercato.

Premessa

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

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

ferimento (2022-2024) 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 19 maggio 2022.

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 300 *manager* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ivi incluso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico. Tra tali *manager* sono compresi anche quelli facenti capo alla Linea di *Business* "Global Infrastructure and Networks", nonché alle Regioni "Iberia", "Latin America" e "Europe", 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) Tali piani sono rivolti a circa 80 Destinatari e in alcuni casi non prevedono una componente azionaria.

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

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

- Funzioni "Administration, Finance and Control" e "People and Organization" di Holding, nonché della Funzione di "Global Procurement" nell'ambito delle Funzioni di Global Service;
- Linee di Business Globali "Enel Green Power and Thermal Generation", "Global Infrastructure and Networks", "Global Energy and Commodity Management" ed "Enel X Global Retail";
- 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 130% del valore base, e
 - per gli altri Destinatari del Piano, al 65% 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 2022-2024;
- incentivare l'impegno del *management* al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- favorire la fidelizzazione dei Destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;
- salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

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

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ovvero per gli altri Destinatari. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione del Piano LTI, nonché il relativo peso:

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio ⁽²⁾ di Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2022-2024	▶ 50%
ROIC - WACC cumulati nel triennio 2022-2024	▶ 30%
Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2024 ⁽³⁾	▶ 10%
Percentuale di donne nei piani di successione del top management a fine 2024	▶ 10%

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di performance intende allineare pienamente gli interessi dei Destinatari con quelli degli Azionisti. Inoltre tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari del Piano, sono caratterizzati da un periodo di performance di 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 2022 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli

Azionisti convocata per il 19 maggio 2022. 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.

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) 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 2022 – 31 dicembre 2024), 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.

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 17 marzo 2022, 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 7 marzo 2022.

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 19 maggio 2022. 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 Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 7 marzo 2022: Euro 5,5610;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il

mercato Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 17 marzo 2022: Euro 5,7200.

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 De-

legato/Direttore Generale di Enel, fino al 130% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni e (ii) che, per gli altri Destinatari, fino al 65% 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 Euronext Milan (già 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 2021). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,9379.

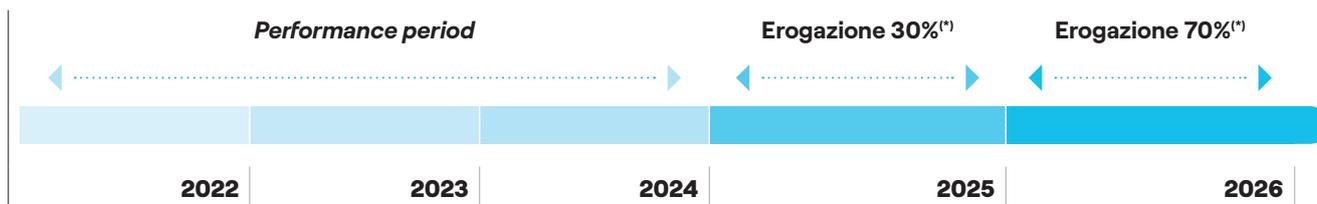
(4) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2022-2024 (c.d. *performance period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, l'incentivo maturato sarà erogato ai Destinatari – sia per la componente azio-

naria che per quella monetaria – per il 30% nel 2025 e per il restante 70% nel 2026. 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 2026.

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 130% del valore base dell'incentivo – nel caso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e fino al 65% 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).

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 2,5 milioni⁽⁵⁾, pari allo 0,024% 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*:

(5) Il dato riportato è stato determinato sulla base della media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan (già 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 2021). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,9379.

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio ⁽⁶⁾ di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2022-2024	▶ 50%
ROIC ⁽⁷⁾ – WACC ⁽⁸⁾ cumulati nel triennio 2022-2024 ⁽⁹⁾	▶ 30%
Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2024 ⁽¹⁰⁾	▶ 10%
Percentuale di donne nei piani di successione del top management a fine 2024	▶ 10%

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

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽¹¹⁾ nel triennio 2022-2024	Moltiplicatore
TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell'Indice	0%
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130%/100% ⁽¹²⁾
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% ⁽¹³⁾

L'obiettivo legato al ROIC – WACC cumulati nel triennio 2022-2024 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 2022-2024) non verrà assegnato alcun premio.

ROIC – WACC cumulati nel triennio 2022-2024	Moltiplicatore
ROIC – WACC inferiore a 11,9%	0%
ROIC – WACC pari a 11,9%	Target 130%/100% ⁽¹²⁾
ROIC – WACC pari a 12,2%	Over I 150%
ROIC – WACC superiore o uguale a 12,5%	Over II 280%/180% ⁽¹³⁾

(6) Il Total Shareholders Return (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM viene calcolato nel periodo di tre mesi che precedono l'inizio e il termine del performance period (1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(7) Return on Invested Capital calcolato come rapporto tra: (i) NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) definito scorporando l'effetto fiscale dall'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.

(8) Weighted Average Cost of Capital, rappresentativo del costo medio del capitale (proprio e di credito) di Enel, ponderato tra Paesi di presenza e business e calcolato con una metodologia interna sulla base di riferimenti esterni di mercato.

(9) Tale indicatore è calcolato come differenza tra ROIC e WACC. 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.

(10) 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.

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

(12) 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.

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

L'obiettivo 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 2022-2024) non verrà assegnato alcun premio.

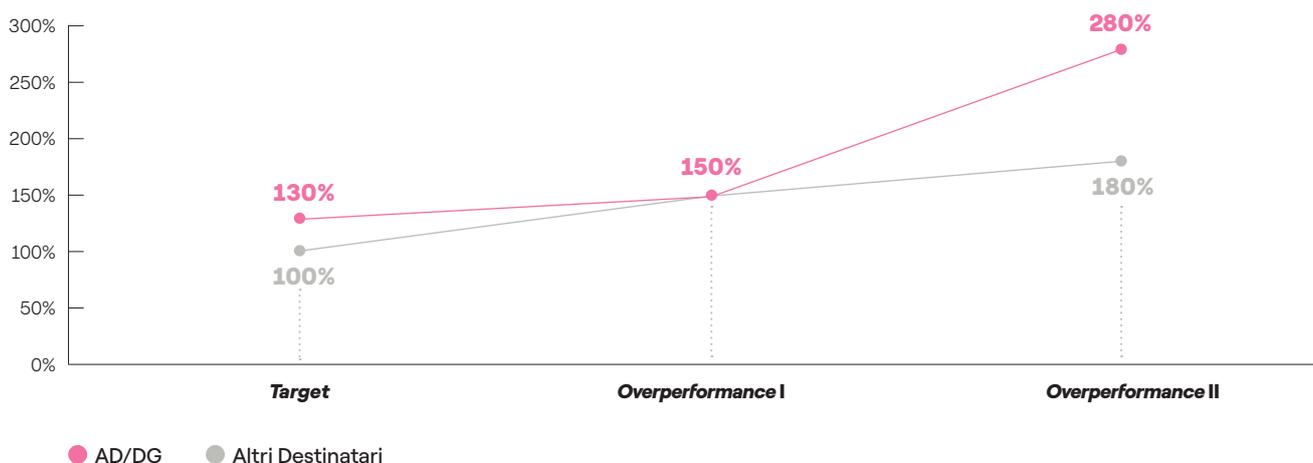
Emissioni di GHG Scope 1 (dati in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) nel 2024 ⁽¹⁴⁾	Moltiplicatore
Emissioni di GHG Scope 1 superiori a 140 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	0%
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 140 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	Target 130%/ 100% ⁽¹²⁾
Emissioni di GHG Scope 1 pari a 137 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	Over I 150%
Emissioni di GHG Scope 1 inferiori o uguali a 135 gCO _{2eq} /kWh _{eq}	Over II 280%/ 180% ⁽¹³⁾

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

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*⁽¹⁵⁾ 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 del <i>top management</i> a fine 2024	Moltiplicatore
Percentuale di donne inferiore a 45%	0%
Percentuale di donne pari a 45%	Target 130%/ 100% ⁽¹²⁾
Percentuale di donne pari a 47%	Over I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	Over II 280%/ 180% ⁽¹³⁾

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:



(14) In sede di consuntivazione dell'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni di GHG Scope 1 al 2024 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*.

(15) Per *top management* si intendono i *manager* di Enel e di società da questa controllate che ricoprono ruoli chiave nel modello organizzativo, rivestendo posizioni di particolare influenza sulle principali leve di creazione del valore nell'ambito delle strategie del Gruppo.

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 interamente in Azioni);
- 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 130% della remunerazione fissa in Azioni e (ii) per il restante 20% 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 130% della remunerazione fissa in Azioni e (ii) per il restante 150% 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 rap-

porto 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 65 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 Euronext Milan (già 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 2021), si stima che l'onere complessivo massimo (a carico di Enel) sia di circa 17 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 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 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);
- (ii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2021 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 20 maggio 2021 (Sezione 1); e
- (iii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A. oggetto del presente Documento Informativo (Sezione 2).

QUADRO 1

Piani di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel S.p.A.” e “Piano di incentivazione di lungo termine 2021 di Enel S.p.A.”

Nome e cognome o categoria	Carica	Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari ⁽¹⁶⁾	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel S.p.A.	Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁷⁾	Azioni Enel S.p.A.	221.852	17 settembre 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
		Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel S.p.A.	193.251	16 settembre 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²²⁾
N. 11 Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽²³⁾		Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁷⁾	Azioni Enel S.p.A.	336.754 ⁽²⁴⁾	17 settembre 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
		Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel S.p.A.	336.072	16 settembre 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²²⁾
N. 190 altri <i>manager</i> ⁽²⁵⁾		Piano LTI 2020-2022 (14 maggio 2020) ⁽¹⁷⁾	Azioni Enel S.p.A.	1.080.169 ⁽²⁶⁾	17 settembre 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7,380	Triennio 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
N. 200 altri <i>manager</i> ⁽²⁷⁾		Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel S.p.A.	1.048.450	16 settembre 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²²⁾

(16) 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.

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

(18) 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).

(19) 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.

(20) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti che ha approvato il Piano LTI 2021.

(21) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2021 ai destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 9 giugno 2021).

(22) 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.

(23) I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel S.p.A. e di società da questa controllate, per un totale di 11 posizioni. Non è incluso nella tabella un Dirigente con Responsabilità Strategiche di una società controllata che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel S.p.A. e dal Piano di incentivazione di lungo termine 2021 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.

(24) Al 31 dicembre 2021, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, il numero delle azioni potenzialmente erogabili a questi ultimi è pari a 354.013.

(25) 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.

(26) Il dato ha subito una rideterminazione rispetto a quello pubblicato nella Tabella n. 1, Quadro 1, Sezione 1 del Documento informativo sul Piano LTI 2021. Si precisa inoltre che al 31 dicembre 2021, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili agli “altri *manager*” è pari a 1.062.910.

(27) 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 2021 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

Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A.”

Sezione 2

Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea degli Azionisti

Nome e cognome o categoria	Carica	Sezione 2						
		Data della delibera assembleare ⁽²⁸⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel S.p.A.	19 maggio 2022	Azioni Enel S.p.A.	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2022	N.A.	Non disponibile	Triennio 2022-2024 ⁽²⁹⁾
N. 300 <i>manager</i> circa ⁽³⁰⁾ di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ⁽³¹⁾		19 maggio 2022	Azioni Enel S.p.A.	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2022	N.A.	Non disponibile	Triennio 2022-2024 ⁽²⁹⁾

(28) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del Piano LTI 2022.

(29) 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 2024.

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

(31) 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.



4. Orientamenti del Collegio Sindacale

**Orientamenti
del Collegio Sindacale di Enel
agli Azionisti sulla composizione
del nuovo Collegio Sindacale**

22 marzo 2022



Premessa

Nell'ultimo scorcio del 2021 e durante i primi due mesi del 2022 il Collegio Sindacale di Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società") ha effettuato, con l'assistenza di Spencer Stuart Italia S.r.l. – società specializzata nel settore e appartenente a un *network* che non ha intrattenuto nel corso del 2021 alcun ulteriore rapporto professionale con Enel o con altre società del Gruppo Enel – una valutazione della dimensione, della composizione e del funzionamento del Collegio stesso (c.d. "*board review*"), in analogia con quanto accade per il Consiglio di Amministrazione della Società a decorrere dal 2004.

Trattasi di una *best practice* che il Collegio Sindacale ha inteso adottare fin dal 2018 – aderendo alle indicazioni del Principio Q.1.1. delle "Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate" predisposte dal Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili (edizione aprile 2018) e pur in assenza di una specifica raccomandazione del Codice italiano di *Corporate Governance* ("Codice di Corporate Governance") – seguendo le modalità della "*peer-to-peer review*", ossia mediante la valutazione non solo del funzionamento dell'organo nel suo insieme, ma anche dello stile e del contenuto del contributo fornito da ciascuno dei Sindaci.

Tale scelta risulta quanto mai opportuna alla luce dell'approssimarsi della scadenza del mandato del Collegio Sindacale, prevista in occasione dell'Assemblea di Enel chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2021, e dell'in-

tenzione del Collegio uscente di disporre di un'accurata ed obiettiva valutazione del proprio funzionamento, sulla base della quale potere elaborare orientamenti indirizzati agli Azionisti circa i vari profili la cui presenza in Collegio sia ritenuta opportuna.

Il Collegio Sindacale in scadenza ritiene difatti che l'invito rivolto al consiglio di amministrazione delle società quotate diverse da quelle a proprietà concentrata dalla Raccomandazione 23 del Codice di *Corporate Governance* – in base al quale il consiglio medesimo "*esprime, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla sua composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione*" – possa ritenersi analogicamente applicabile anche in caso di rinnovo del collegio sindacale.

Ciò premesso, in base agli esiti della indicata "*board review*" (descritti nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari di Enel per l'esercizio 2021) e tenuto conto di quanto previsto nella Politica in materia di diversità dei propri componenti (approvata in data 29 gennaio 2018), il Collegio Sindacale in scadenza – in vista del rinnovo dell'organo di controllo, previsto in occasione della segnalata Assemblea di Enel chiamata ad approvare il bilancio dell'esercizio 2021 – fornisce con il presente documento agli Azionisti i propri orientamenti per ciò che riguarda i vari profili la cui presenza nel nuovo Collegio Sindacale è ritenuta opportuna.

Composizione del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in scadenza – nell’auspicare che il rinnovo tenga conto dei benefici derivanti da un assetto che assicuri continuità nello svolgimento dei delicati compiti di vigilanza ad esso demandati, venendo a soddisfare al contempo l’esigenza sottolineata dalla normativa vigente⁽¹⁾ che i Sindaci dispongano, nel loro insieme, di adeguata competenza nel settore elettrico in cui opera il Gruppo Enel – fa presente che le caratteristiche personali e professionali ritenute ottimali per i diversi ruoli presenti nell’ambito del Collegio Sindacale, in linea con quelle attualmente riscontrabili, sono le seguenti:

Il Presidente dovrebbe:

- essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale con le attività svolte dagli altri organi e soggetti coinvolti a vario titolo nella *governance* del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, al fine di massimizzare l’efficienza di quest’ultimo e di ridurre le duplicazioni di attività;
- possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte spirito di coesione tra i componenti del Collegio Sindacale, per assicurare un efficace espletamento delle funzioni di vigilanza demandate a tale organo, rappresentando al contempo, al pari degli altri Sindaci, una figura di garanzia per tutti gli Azionisti;
- possedere una significativa competenza ed esperienza in campo economico-finanziario, con particolare riguardo al processo di informativa finanziaria, nonché esperienza e consuetudine nel trattare tematiche specifiche di *business*.

Gli altri due Sindaci effettivi dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari, tenuto anche conto delle competenze ed esperienze di cui in concreto disponga il Presidente. Si ricorda in proposito che:

- almeno uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono per legge⁽²⁾ essere iscritti nel registro dei revisori legali e avere esercitato l’attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;

- gli ulteriori requisiti di professionalità indicati dalla legge⁽³⁾ e dallo statuto di Enel⁽⁴⁾ prevedono che i Sindaci che non sono in possesso del requisito descritto al precedente punto elenco debbano avere maturato un’esperienza complessiva di almeno un triennio nell’esercizio di:
 - a. attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro; e/o
 - b. attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all’attività di Enel, per tali intendendosi quelle inerenti il diritto commerciale e il diritto tributario, l’economia aziendale e la finanza aziendale, nonché l’energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l’informatica, le strutture a rete; e/o
 - c. funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o, comunque, in settori strettamente attinenti a quello dell’attività di Enel, per tali intendendosi quelli dell’energia in generale, delle comunicazioni, della telematica e dell’informatica, nonché delle strutture a rete.

Si segnala inoltre a tale riguardo che dalla “*board review*” indicata in premessa è emerso un richiamo all’importanza della presenza in Collegio Sindacale di:

- profili dotati di specifica *expertise* nelle aree della finanza straordinaria e/o della *corporate governance* e della sostenibilità, in aggiunta alle competenze in materia contabile, di controllo interno e gestione dei rischi, nonché di revisione legale dei conti che dovrebbero caratterizzare in generale il profilo dei sindaci di società quotate;
- profili con pregressa esperienza maturata in società quotate, e/o con conoscenza di mercati esteri di interesse per Enel e/o con adeguata esperienza in ambito internazionale, caratterizzati in ogni caso da buone capacità relazionali e velocità di apprendimento.

Rilevante è stata altresì ritenuta l’importanza del possesso di un’adeguata conoscenza delle lingue straniere e, in particolar modo, almeno di quella inglese.

(1) Il riferimento è a quanto disposto dall’art. 19, comma 3, del Decreto Legislativo 27 gennaio 2010, n. 39.

(2) Secondo quanto previsto dall’art. 1, comma 1, del D.M. 30 marzo 2000, n. 162.

(3) Secondo quanto previsto dall’art. 1, commi 2 e 3, del D.M. 30 marzo 2000, n. 162.

(4) Secondo quanto previsto dall’art. 25.1 dello statuto di Enel.

Si invitano infine gli Azionisti, nel predisporre le liste di candidati per il rinnovo del Collegio Sindacale, a tenere conto dell'esigenza di assicurare:

- che, tenuto conto della composizione del Collegio Sindacale di Enel – formato, in base a quanto previsto dallo statuto, da tre Sindaci effettivi e tre Sindaci supplenti – un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente appartengano al genere meno rappresentato;
- in aggiunta a quanto sopra già evidenziato, che la proiezione internazionale delle attività del Gruppo Enel sia tenuta in debita considerazione, assicurando la presenza di almeno un Sindaco effettivo che abbia maturato un'adeguata esperienza in ambito internazionale. Tale esperienza va valutata in base all'attività manageriale, professionale, accademica o istituzionale svolta da cia-

scun Sindaco in contesti internazionali;

- una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica e fasce di età all'interno del Collegio Sindacale, per potere perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e di rinnovamento;
- che tutti i Sindaci garantiscano una sufficiente disponibilità di tempo allo svolgimento diligente dei propri compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e controllo di altre società – nel rispetto della disciplina di legge⁽⁵⁾ – sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte, in modo tale che il Collegio Sindacale possa espletare nel modo più efficace le attività di propria competenza.

(5) Il riferimento è a quanto disposto dall'art. 148-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dagli artt. da 144-duodecies a 144-quinquiesdecies del "Regolamento Emittenti" di cui alla Deliberazione Consob 14 maggio 1999, n. 11971.





**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.**
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.



Shareholders' Meeting 2022

Ordinary Shareholders' Meeting

ENEL - S.p.A.

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

An ordinary Shareholders' Meeting is convened, on single call, on May 19, 2022, 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, 2021. 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, 2021 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2021.
- 2.** Allocation of the annual net income.
- 3.** Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 20, 2021. Related resolutions.
- 4.** Election of the Board of Statutory Auditors.
- 5.** Determination of the remuneration of the regular members of the Board of Statutory Auditors.
- 6.** Long term incentive Plan 2022 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
- 7.** Report on the remuneration policy and compensations paid:
 - 7.1** First section: report on the remuneration policy for 2022 (binding resolution);
 - 7.2** Second section: report on the compensations paid in 2021 (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, 2021. 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, 2021 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2021.

Dear Shareholders,

on March 17, 2022 the Board of Directors approved the draft financial statements of Enel S.p.A. as of December 31, 2021 (which shows a net income amounting to approximately Euro 4,762 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2021 (which shows a Group net income amounting to approximately Euro 3,189 million), in the single electronic reporting format ("ESEF format") required by the Commission Delegated Regulation (EU) 2019/815 of December 17, 2018 and in accordance with the related provisions.

The aforementioned documents, to which reference is made, will be 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, as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com) within April 27, 2022. 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 2021, drafted pursuant to Legislative Decree No. 254 of December 30, 2016 and to the relevant implementing Regulation adopted by Consob through the Resolution No. 20267 of January 18, 2018 (the "**Consolidated Non-financial Statement**"), approved by the Board of Directors on April 6, 2022. Such statement, containing information relating to environmental, social, employee, respect for human rights, anti-corruption and bribery matters is submitted to the Shareholders' Meeting for informational purposes only, 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, 2021, 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, 2021, 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 2021 and the related report of the External Auditor;

resolves

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2021.

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

Allocation of the annual net income.

Dear Shareholders,

the dividend policy contained in the 2021–2023 Strategic Plan (presented to the financial community in November 2020) provides, with specific regard to the 2021 results, for the payment to Shareholders of a fixed dividend – equal to overall Euro 0.38 per share – 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 4, 2021 the Board of Directors has approved, pursuant to Article 2433–bis of the Italian Civil Code and Article 26.3 of the Corporate Bylaws, the distribution of an interim dividend for the financial year 2021 amounting to Euro 0.19 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 26, 2022. The No. 4,889,152 treasury shares held by the Company as of January 25, 2022 (*i.e.*, at the record date) did not participate in the distribution of such interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2021 actually paid to Shareholders amounted to Euro 1,930,740,250.86, while an amount of Euro 928,938.88 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.

Taking into consideration that the Enel S.p.A. net income for the year 2021 amounts approximately to Euro 4,762 million and considering the interim dividend already paid, the Board of Directors proposes the distribution of a balance of the dividend amounting to Euro 0.19 per share (for an overall maximum amount approximately equal to Euro 1,932 million, as specified below), to be paid in July 2022.

It should also be noted that, starting from 2020 financial year, the Board of Directors authorized the issue of non-convertible subordinated hybrid bonds with a so-called “perpetual” duration. Under IAS/IFRS international accounting standards, such bonds are accounted for as equity instruments and the related interests shall be accounted for as an adjustment to shareholders’ equity at the same time the payment obligation arises. In this respect, in 2021 financial year Enel S.p.A. has paid to the holders of these bonds an overall amount of approximately Euro 71 million.

In light of the above, 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 2021, amounting to Euro 4,762,482,257.12, as follows:
 - for distribution to Shareholders:
 - Euro 0.19 for each of the 10,161,790,794 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 4,889,152 treasury shares held by the Company at the “record date” indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 26, 2022, with the ex-dividend date of coupon No. 35 having fallen on January 24, 2022 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 25, 2022, for an overall amount of Euro 1,930,740,250.86;
 - Euro 0.19 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 18, 2022 (*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 2 of this resolution, as the balance of the dividend, for an overall maximum amount of Euro 1,931,669,189.74;
 - for the reserve named “retained earnings” an overall amount of Euro 70,554,748.57, to cover the amounts paid in 2021, at the maturity of the respective coupons, to the holders of the non-convertible subordinated hybrid bonds with a so-called “perpetual” duration issued by Enel S.p.A.;
 - for the same reserve named “retained earnings” the remaining part of the net income, for an overall minimum amount of Euro 829,518,067.95, 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 2 of this resolution;

2. to pay, before withholding tax, if any, the balance of the dividend of Euro 0.19 per ordinary share – net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated here below – as from July 20,

2022, with the ex-dividend date of coupon No. 36 falling on July 18, 2022 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 19, 2022.

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

Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 20, 2021. 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 20, 2021.

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 20, 2022), the acquisition of treasury shares of the Company up to a maximum outlay 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 June 17, 2021 the Board of Directors, implementing such authorization, approved the acquisition of a number of treasury shares equal to 1.62 million (equivalent to approximately 0.016% of Enel's share capital), with the purpose of serving 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 approved by the aforesaid Shareholders' Meeting of May 20, 2021 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 July 26, 2021, the Company has purchased overall 1,620,000 treasury shares. Therefore – considering the 3,269,152 treasury shares already held by the Company (purchased during the previous years) – the latter currently holds 4,889,152 treasury shares, equal to approximately 0.048% 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 20, 2021 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 for an unlimited period of time, subject to the revocation of the previous authorization and without prejudice to the effects of the latter in relation to the acts performed and/or related and consequential thereto.

1. Reasons for the authorization request

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

- (i) to offer to Shareholders an additional tool for monetizing their investment;
- (ii) to operate on the market with a medium and long-term investment view;
- (iii) to fulfil the obligations arising from the Long term incentive Plan 2022 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 sixth 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 "securities warehouse" to serve extraordinary financial transactions or for other purposes deemed to be in the financial, managerial 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 20, 2021, it is hereby submitted a request to authorize the acquisition of treasury shares, in one or more instalments, up to a maximum outlay 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 statements as of December 31, 2021, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 14,707 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 outlay 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 outlay 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 (fully subscribed and paid-in) and is divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a nominal value of one Euro each.

As of the same date, the Company holds 4,889,152 treasury shares, equal to approximately 0.048% 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 time limit 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 20, 2021, 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 Euronext Milan market (formerly, *Mercato 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 Regulation adopted by Consob with 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.

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 market practices accepted by Consob pursuant to Article 13 of MAR;
- e. upon the conditions set forth by Article 5 of MAR.

The purchases shall not be executed (i) by granting shareholders with put-option rights in relation to the number of shares they hold, nor (ii) by the systematic internalization activity through non-discriminatory modalities, which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria. Pursuant to Article 132, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act, the above-mentioned modalities shall not apply with reference to the purchases 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 2022 reserved to the manage-

ment 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 sixth 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 20, 2021, without prejudice to the effects of the latter in relation to the acts performed and/or related and consequential thereto;
2. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357 of the Italian Civil Code – to purchase shares of the Company, in one or more instalments and for a period of eighteen months starting from the date of this resolution, for the purposes provided for by the explanatory report of the Board of Directors relating to this item on the agenda of today's Shareholders' Meeting (the "Explanatory Report"), according to the terms and conditions specified below:
 - the maximum number of shares to be purchased is equal to 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 outlay 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 Euronext Milan market, 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 internalization activity through non-discriminatory modalities which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria;
3. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357-ter of the Italian Civil Code – to dispose, in one or more instalments, for an unlimited period of time, of all or part of the treasury shares held in portfolio, also before having reached the maximum amount of shares that can be purchased, as well as, as the case may be, to buy-back the shares, provided that the treasury shares held by the Company and, if applicable, by its subsidiaries, do not exceed the limit established by the authorization referred to in point 2 above, without prejudice to what provided by the Explanatory Report in this respect. The acts of disposal and/or use of the treasury shares in portfolio shall be carried out for the purposes provided for by the said Explanatory Report, according to the terms and conditions specified below:
- the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall be carried out with the modalities deemed the most appropriate and compliant with

the interest of the Company and, in any case, in accordance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time;

- the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall take place in accordance with the terms and conditions determined from time to time by the Board of Directors, in compliance with the purposes and criteria as per this authorization, and in any case according to the limits (if any) provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time;
 - the treasury shares acquired in relation to the Long term incentive Plan 2022 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 sixth 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

Election of the Board of Statutory Auditors.

Dear Shareholders,

you have been convened to discuss and resolve upon the election of the Board of Statutory Auditors, whose term expires together with the approval of 2021 financial statements.

In this regard, first of all we remind you that, according to Article 25 of the Corporate Bylaws and to the applicable regulations, the Board of Statutory Auditors of Enel S.p.A. ("Enel" or the "Company") shall consist of three regular Statutory Auditors; the Shareholder's Meeting called to elect the Board of Statutory Auditors is also called to elect three alternate Statutory Auditors. The so-elected Auditors have a three-year term (expiring on the date of the Shareholders' Meeting convened to approve the financial statements for the third accounting period of their term). The Statutory Auditors may be re-elected at the expiration of their term.

With regard to its composition, we also remind you that each member of the Board of Statutory Auditor – and therefore each candidate for that office – must meet the requirements of professionalism and integrity provided for statutory auditors of listed companies by the Ministry of Justice Decree No. 162 of March 30, 2000. For the purposes of the provisions concerning requirements of professionalism set forth by Article 1, paragraph 2, letters b) and c) of such Decree, Article 25.1 of the Corporate Bylaws considers strictly relevant to the scope of the Company's business those subjects pertaining to commercial law and tax law, business economics and corporate finance, as well as fields and sectors of activities related to energy in general, communications, telematics and information technology, and network structures. Also with regard to the requirements of professionalism, pursuant to Article 19, paragraph 3, of Legislative Decree No. 39 of January 27, 2010, members of the Board of Statutory Auditors – in its capacity of "Audit Committee" – shall have, as a whole, competence relevant to the sector in which the Company operates.

With regard to the causes of ineligibility and the limits to the maximum number of offices that members of the Board of Statutory Auditors may hold in management and supervisory bodies, the provisions, respectively, of Article 148, paragraph 3 of Legislative Decree No. 58 of February

24, 1998 (the "Consolidated Financial Act") and Article 148-bis of the same Consolidated Financial Act, as well as the implementing provisions of the latter contained in Articles 144-duodecies and following of the Issuers' Regulation approved with Consob's Resolution No. 11971 of May 14, 1999 ("Consob Issuers' Regulation"), shall apply.

For the purpose of filing slates of candidates, Shareholders are also invited to keep into account: (i) the guidelines on independence of members of the control body set forth by the combined provisions of Recommendations 9 and 7 of the Italian Corporate Governance Code published in January 2020 (the "Corporate Governance Code") and (ii) the "Diversity Policy of the Board of Statutory Auditors of Enel S.p.A." approved by the Board of Statutory Auditors on January 29, 2018, and available on the Company's website (www.enel.com) in the page "Bylaws, Rules and Policies" of the section "Investors – Governance"; as well as (iii) the specific "Enel's Board of Statutory Auditors Guidelines to Shareholders on the composition of the new Board of Statutory Auditors", approved by the expiring Board of Statutory Auditors on March 22, 2022 and available on the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting.

Both regular and alternate Statutory Auditors shall be elected by the Shareholders' Meeting on the basis of slates filed by Shareholders pursuant to the applicable law and Article 25.2 of the Corporate Bylaws as follows:

- the slates of candidates may be filed only by the Shareholders who, alone or together with other Shareholders, own at least 0.5% of Enel's share capital; the ownership of the minimum shareholding required for the purpose of filing the slates is determined by taking into account the shares that are registered in the name of the Shareholder on the date on which the slates are filed with the Company;
- the slates shall be divided into two sections: one for the candidates to the office of regular Statutory Auditor and the other one for the candidates to the office of alternate Statutory Auditor; within each section, candidates must be numbered progressively, and their number must not exceed the number of the members to be elected. The first candidate on each slate section must be a registered auditor and have practiced the profession of legal auditor for a period of no less than three years;

- according to the provisions of the applicable laws⁽¹⁾ and the Corporate Bylaws on gender balance, slates which, considering both sections, contain a number of candidates equal to or above three shall also include, both in the first two places of the section of the slate relating to the regular Statutory Auditors, and in the first two places of the section of the slate relating to the alternate Statutory Auditors, candidates belonging to different genders;
- each Shareholder shall not file, even indirectly through a third person or trust companies, more than one slate. Shareholders which belong to the same group and those who are part of a shareholders' agreement relating to the shares of the Company shall not file, even indirectly through a third person or trust companies, more than one slate. Each candidate shall be included only in one slate, under penalty of ineligibility;
- the slates shall be filed by Shareholders no later than twenty-five days before the Meeting; however, considering that such term ends on a non-working day (*i.e.*, April 24, 2022), it shall be considered as postponed to the first working day available following such date, *i.e.* April 26, 2022. Shareholders are however encouraged to file the slates in advance of such deadline, in order to ensure a timely publication of the same slates on the part of the Company and, therefore, to allow the generality of Shareholders to acknowledge such slates;
- the slates shall be filed as follows: (i) by e-mail to the following address listecollegiosindacale@enel.com; or (ii) by fax to No. +39 06.83055028 – in any case under the reference "Filing of the Board of Statutory Auditors slates". Slates must be accompanied by:
 - a declaration of the Shareholders filing the slates containing information on their identity and on their overall shareholding in the Company's share capital. The notice certifying the ownership of the aforementioned shareholding may also be provided to the Company after the filing of the slates but, in any case, within twenty-one days before the date of the Meeting (*i.e.*, no later than April 28, 2022);
 - a declaration of the Shareholders other than those who, also jointly, hold a controlling or relative majority shareholding, certifying the absence of any relationship of affiliation with such shareholders (pursuant to Article 144-*quinquies* of Consob Issuers' Regulation), taking also into account the recommendations made by the same Consob with Communication No. DEM/9017893 of February 26, 2009. To this regard, it should be noted that, on the basis of the information provided under Article 120

of the Consolidated Financial Act and the entries in the Shareholders' ledger, the Company is currently subject to the *de facto* control of the Ministry of the Economy and Finance, that, with a stake of 23.585% of the share capital, has so far had sufficient votes in the ordinary Shareholders' Meetings of Enel to appoint the majority of Directors, although it is not in any way exercising any managing and coordinating activity over the Company, since Enel makes its management decisions on a fully independent basis and in accordance with the duties and responsibilities assigned to its corporate bodies. The foregoing is confirmed by Article 19, paragraph 6, of Law Decree No. 78/2009, converted into Law No. 102/2009, which clarified that the regulations contained in the Italian Civil Code regarding the management and coordination of companies shall not apply to the Italian Government;

- a detailed information on the personal traits and professional qualifications of the candidates, as well as a statement by which the candidates certify to meet the requirements provided for by the law and accept their candidacy.

Considering also that – pursuant to Article 2400, last paragraph, of the Italian Civil Code – upon the moment of the election and before the acceptance of the office, all managing and supervisory offices held in other companies by the Statutory Auditors must be disclosed to the Meeting, and taking also into account the above-mentioned limits to the number of offices that members of the Board of Statutory Auditors may hold in management and supervisory bodies pursuant to Article 148-*bis* of Consolidate Financial Act and Articles 144-*duodecies* and following of Consob Issuers' Regulation, Shareholders shall also provide, together with the slates, the statements of the candidates certifying their compliance with the aforementioned limits as well as the *curricula vitae* disclosing the managing or supervising offices held by the latter in other companies, with the recommendation of ensuring their update until the date of the Meeting;

- the slates, together with the above-mentioned relating documentation, will be made available to the public by the Company at least twenty-one days before the date of the Meeting (*i.e.*, by April 28, 2022) at its registered office and 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);

(1) It being the first renewal of Enel's Board of Statutory Auditors following the entry into force of Law No. 160 of December 27, 2019, which amended the Consolidated Financial Act with the aim of assuring gender balance in the composition of listed companies' management and supervisory bodies for an additional six consecutive terms.

- it should be noted that if – at the deadline of the above-mentioned term for filing the slates (*i.e.*, April 26, 2022) – only one slate has been filed or if only slates by Shareholders which are in relationship among them pursuant to the above-mentioned Article 144-*quinquies* of Consob Issuers' Regulation have been filed, the term to file slates, pursuant to Article 144-*sexies*, paragraph 5, of Consob Issuers' Regulation, will be postponed up to April 29, 2022. It should also be noted that, in such case, the threshold provided for filing the slates shall be reduced by half, thus being equal to the 0.25% of the share capital.

Regarding the voting system and the process of election of the regular and alternate Statutory Auditors, it should be noted that the applicable law and Article 25.2 of the Corporate Bylaws provide as follows:

- each Shareholder shall not vote, even indirectly through a third person or trust companies, more than one slate. Shareholders which belong to the same group and those who are part of a shareholders' agreement relating to the shares of the Company shall not vote, even indirectly through a third person or trust companies, more than one slate;
- two regular Statutory Auditors and two alternate Statutory Auditors shall be drawn – in the same progressive order in which they are listed in the respective sections – from the slate that obtains the most votes; the remaining regular Statutory Auditor and the remaining alternate Statutory Auditor shall be drawn from the other slates, in accordance with applicable regulations and with the mechanism set forth in Article 14.3, letter b), of the Corporate Bylaws, which has to be applied separately to each of the sections in which the other slates are divided;

- the Chair of the Board of Statutory Auditors will be the regular Statutory Auditor elected according to the procedures provided for by Article 14.3, letter b), of the Corporate Bylaws (*i.e.*, the regular Statutory Auditor drawn from the minority slates, as required by Article 148, paragraph 2-*bis*, of the Consolidated Financial Act). In the event that the Chair is replaced, this office shall be filled by the alternate Statutory Auditor elected according to the procedures provided for by Article 14.3, letter b), of the Corporate Bylaws;
- in the event that a Statutory Auditor drawn from the slate that has obtained the highest number of votes is replaced, his or her place shall be taken by the first alternate Statutory Auditor drawn from the same slate. If, as a consequence of such replacement, the Board's composition does not comply with the provisions set forth by the applicable laws and the Corporate Bylaws on gender balance, the replacement shall be carried out in favor of the second alternate Statutory Auditor drawn from the same slate. If thereafter it is necessary to replace also the other regular Statutory Auditor drawn from the slate that has obtained the highest number of votes, his or her place shall in any case be taken by the remaining alternate Statutory Auditor drawn from the same slate.

Dear Shareholders, with reference to all the above, you are thus requested to vote in the Meeting for one of the slates that will be submitted, filed and made public in accordance with the aforesaid provisions of laws and of the Corporate Bylaws.

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

Determination of the remuneration of the regular members of the Board of Statutory Auditors.

Dear Shareholders,
you have been convened to discuss and resolve upon the determination of the remuneration of the regular members of the Board of Statutory Auditors, which this Meeting is called to elect in a separate and preceding item on the agenda.

According to Article 2402 of the Italian Civil Code and to Article 25.1 of the Corporate Bylaws, the Shareholders' Meeting which elects the Board of Statutory Auditors also determines the annual remuneration of the regular Statutory Auditors for their entire term of office.

In this respect, we remind you that the remuneration of the expiring Board of Statutory Auditors set by the ordinary Shareholders' Meeting of May 16, 2019 was equal to Euro 85,000 gross per year for the Chair and Euro 75,000 gross per year for the other regular Statutory Auditors, in addition to the reimbursement for travel and living expenses incurred in performing the duties of the office (as duly documented).

It should be noted that Recommendation 30 of the Italian Corporate Governance Code published in January 2020 ("Corporate Governance Code") provides that the remuneration of the statutory auditors of listed companies be adequate *"to the competence, professionalism and commitment required by their role and the company's size, industry and current situation"*. Moreover, in order to have people with adequate competence and professionalism, Recommendation 25 of the same Code expects for the remuneration of the members of the control body to be defined with due consideration of the remuneration practices that are common with regard to the company's reference sectors and similar size, with the possible support of an independent consultant.

In this regard, it should be noted that – as highlighted within the Report of the Board of Statutory Auditors to this Shareholders' Meeting, prepared pursuant to Article 153 of

Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 – the same Board of Statutory Auditors asked the independent consultant appointed to support the preparation of the remuneration policy for 2022 to carry out a benchmark analysis aimed at ascertaining the adequacy of the remuneration treatment accorded to the members of the same control body. This analysis was conducted on the basis of the data contained in the documentation published on the occasion of the 2021 AGM season by issuers belonging to a peer group composed of Italian companies included in the FTSE-MIB index⁽¹⁾.

This analysis showed, first of all, that despite Enel's significantly high positioning compared to the companies included in the panel in terms of capitalization, revenues and number of employees⁽²⁾, the remuneration of the outgoing Chair of the Board of Statutory Auditors and other regular Statutory Auditors (as determined by the aforementioned ordinary Shareholders' Meeting of May 16, 2019) is slightly below the median for the Chair and in line with the median market references for the other regular Statutory Auditors. A clear correlation also emerged between the competitiveness of the remuneration offered by the peer group companies to their respective boards of statutory auditors and the different work commitment required of them.

In relation to this latter matter, it was highlighted by the consultant that for a correct appreciation of the adequacy of the remuneration provided for the members of the Board of Statutory Auditors of Enel it would be appropriate to evaluate its amount in light of the overall commitment required by the office, therefore taking into account that the members of the Board of Statutory Auditors also participate in the meetings of the Board Committees (a practice that is functional to the performance of the supervisory duties regarding the modalities of concrete implementation within Enel of the recommendations of the Corporate Governance Code) and do not receive any additional remuneration for this activity.

Lastly, the benchmark analysis showed that the positioning of the remuneration treatment accorded to the Chair and the regular members of the Board of Statutory Auditors of Enel is substantially in line with that currently provided

(1) This peer group includes the following 19 companies: A2A, Assicurazioni Generali, Atlantia, Banco BPM, BPER Banca, Eni, Hera, Leonardo, Mediobanca, Nexi, Pirelli, Poste Italiane, Prysmian, Saipem, Snam, Terna, TIM, Unicredit and Unipol.

(2) In particular, the benchmark analysis showed that, on the basis of data updated to December 31, 2020, Enel is positioned, compared to the peer group, above the maximum benchmarks as regards capitalization, above the ninth decile as regards revenues and below the ninth decile as regards the number of employees.

for by the companies of the peer group having largest size among those with a significant direct and/or indirect shareholding by the Ministry of the Economy and Finance. Given the above, the Board of Directors refrains from formulating specific proposals on this item on the agenda and therefore invites the Shareholders' Meeting to deter-

mine the remuneration due to the regular members of the Board of Statutory Auditors on the basis of proposals presented by Shareholders.

In line with good corporate governance practices, Shareholders are recommended to submit such proposals suitably in advance of the date of the Shareholders' Meeting.

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

Long term incentive Plan 2022 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 2022”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The LTI Plan 2022 provides for the possibility to distribute to its beneficiaries an incentive, consisting of a monetary component and a share-based component. 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 period 2022-2024 compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan 2022 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022, 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 seventh 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 the Regulation adopted by Consob with 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 2022 and compensations paid in 2021”. 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 denominat- ed “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com), along with this report.

It is reminded that, pursuant to Article 123-*ter* of the Con- solidated Financial Act – as amended by Legislative De- cree 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 engage- ment” – 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 2022, as well as the procedures used for the adoption 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, intro- duced 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 compen- sations 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 2021. Pursuant to paragraph 6 of Article 123-*ter* of the Consolidated Financial Act, as amended by Legislative

Decree No. 49/2019, the ordinary Shareholders’ Meet- ing 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 be- low.

* * * * *

7.1 First section: report on the remuneration policy for 2022 (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 poli- cy for 2022 and compensations paid in 2021”, drawn up by the Company’s Board of Directors pursuant to Arti- cle 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 par- agraph 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 Ex- ecutives with strategic responsibilities and the mem- bers of the Board of Statutory Auditors for the financial year 2022, as well as the procedures used for the adop- tion and implementation of such policy;
- considering that, according with the combined provi- sions 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 aforemen- tioned Report;

resolves

to approve the first section of the “Report on the remuner- ation policy for 2022 and compensations paid in 2021” of Enel S.p.A., drawn up by the Company’s Board of Directors pursuant to Article 123-*ter*, paragraph 3, of Legislative De- cree No. 58 of February 24, 1998.

* * * * *

7.2 Second section: report on the compensations paid in 2021 (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 2022 and compensations paid in 2021", 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 2021;

- 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 2022 and compensations paid in 2021" 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 2022 and compensations paid in 2021

(Approved by the Board of Directors of Enel S.p.A. on April 6, 2022.

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	132
Introduction	135
Summary of the main features of Enel's remuneration policy	136

**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 2022. Procedures for the adoption and implementation of the policy** **139**

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy	139
1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy	139
1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee	139
1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy	141
2. Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors	142
2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2021	142
2.2 Right of derogation from the remuneration policy	147
2.3 Chair of the Board of Directors	147
2.3.1 Remuneration structure and pay mix	147
2.3.2 Fixed remuneration	147
2.3.3 Non-monetary benefits	147
2.4 Chief Executive Officer/General Manager	148
2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager	148
2.4.2 Remuneration structure and pay mix	148
2.4.3 Fixed remuneration	149
2.4.4 Short-term variable remuneration	149
2.4.5 Long-term variable remuneration	151
2.4.6 Rules on the termination of the relationships	154
2.4.7 Non-monetary benefits	156
2.5 Non-executive Directors	156
2.6 Members of the Board of Statutory Auditors	157
2.7 Executives with strategic responsibilities	157
2.7.1 Remuneration structure and pay mix	157
2.7.2 Fixed remuneration	158
2.7.3 Short-term variable remuneration	158
2.7.4 Long-term variable remuneration	158
2.7.5 Rules on termination of the relationship	159
2.7.6 Non-monetary benefits	160

**Section II:
Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2021 financial year** **161**

3.1 Compensations referred to 2021 financial year	161
3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2021)	171

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 172

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 176

Table 3: Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities 178

3.3 Long-Term Incentive Plan 2019	180
3.4 Long-Term Incentive Plan 2020	180
3.5 Long-Term Incentive Plan 2021	180
3.6 Shareholdings held by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities	181

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 2022 and compensations paid in 2021.

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 2022 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 heads, which consists in the creation of long-term value in favor of the Shareholders, taking adequately into account the interests of other relevant stakeholders, in order to encourage the achievement of the strategic objectives. The policy is therefore 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 2022 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 20, 2021 on the remuneration policy for 2021, 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 2022 with the main proxy advisors and some relevant 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 2021 financial year. Such analysis was carried out by the independent advisor Mercer, taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2021 AGM season by issuers included in a single peer group (“Peer Group”). In this last regard, in light of the positive feedback received by proxy advisors and institutional investors, it was deemed appropriate to maintain the same Peer Group adopted for 2021 for the remuneration policy for 2022, which therefore results from the integra-

tion 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 dimensionally comparable and similar to Enel in terms of 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 this 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 2021 financial year – in continuity with the results of the analysis for 2020 financial year – continues to substantially reflect 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 – in line with the one referred to the 2020 financial year – continues instead to highlight 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 generally fall between the first quartile and the median of the Peer Group, thus resulting misaligned with Enel’s positioning with respect to the companies included in the panel.

In view of such elements, the Committee has deemed to maintain unchanged in the remuneration policy for 2022 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 guide-

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

lines of the new Italian Corporate Governance Code – to proceed to 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 assessment of the submission of such proposal until next year, in view of the renewal of the Board of Directors and in order to express in this way once again its sensitivity regarding the protracted negative social and economic effects caused by the COVID-19 pandemic, to which have recently been added those related to the current geopolitical context.

With regard to the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, it has been confirmed the use of the three economic and financial performance objectives envisaged by the remuneration policy for 2021, modifying at the same time their respective weights. Notably, a slightly increase (+5%) in the weight of each objectives represented by the Ordinary consolidated net income and the Funds from operations/Consolidated net financial debt has been counterbalanced by a symmetrical reduction (-10%) in the Group Opex objective. In this manner, the importance of maintaining a solid financial structure and growth in terms of profitability for the Group has been further emphasized, ensuring that the progressive increase of investments can develop in an environment characterized by an adequate return for shareholders. Furthermore, considering the growing importance of end-users in Enel Group's strategy, it was deemed appropriate to provide for a new performance objective, with a weight equal to 10% out of the total, which measures the level of satisfaction of customers through the annual number of commercial complaints submitted at Group level. The latter objective has also been associated with two gateway objectives, whose overcoming is therefore a requirement for the concrete achievement of the same objective. One of these gateway objectives is focused on the number of commercial complaints submitted in the open commodities market in Italy, and is aimed at monitoring the current excellent quality of service in the market of most relevant dimension and greatest value creation for the Enel Group. The other gateway objective concerns the SAIDI (System Average Interruption Duration Index) at global level, and is intended to detect the satisfaction of end-users served by the Enel Group's distribution network through the measurement of the annual average duration of outages in the supply of power per low-voltage customer. In this respect, it should be noted that the 2022-2024 Strategic Plan envisages an integrated management of customers in the main Countries where the Group operates, as well as the definition of a new business line at global level dedicated to end-users. Moreover, the decarbonization and electrification of consumption are based on the central role of distribution networks, which will have to be increasingly digitalized, flexible, resilient and, at the same time, to guarantee a better quality of service. It was also

deemed appropriate to increase – at least for 2022 – the weight of the objective related to safety from 15% to 20% out of the total, considering the central role of ensuring safety in the workplace and the non-achievement of this objective in 2020 and 2021. Therefore, the overall weight of sustainability objectives within the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager is confirmed at 30%. For a schematic illustration of the nature, weight and incentive curves of the various performance objectives concerning the short-term variable component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, reference is made to paragraph 2.4.4 of this report.

It should be noted that the Committee has also deemed appropriate to strengthen in the Long-Term Incentive Plan 2022 the share-based component of the incentive, considering the significant appreciation expressed by Shareholders regarding this component both at the time of the shareholders' approval of the Long-Term Incentive Plans 2019, 2020 and 2021 and at the engagement meetings held in view of the definition of the remuneration policy for 2022. Notably, the Committee has provided for an increase in the share-based component from the previous 100% to 130% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager, and from the previous 50% to 65% of the base amount for the other beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2022. This increase is aimed at ensuring a further alignment of the interests of all beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2022 with those of the shareholders in a long-term horizon, in line with the guidelines of the new Italian Corporate Governance Code. At the same time, the Committee intends to set in this way the basis for the wished adoption, in conjunction with the development of next year's remuneration policy, of a policy aimed at ensuring the achievement and maintenance of an adequate share ownership by the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities (so-called share ownership guidelines), in line with the best practices observed at international level.

With regard to the performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2022, the Committee has decided to replace the ROACE (Return on Average Capital Employed) objective, which in the Long-Term Incentive Plan 2021 had a weight of 25% out of the total, with the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), whose weight has been set in an amount equal to 30% out of the total. As a result of a careful benchmark analysis regarding the performance indicators used by a wide range of peers, it was indeed verified that financial markets generally consider the differential between ROIC and WACC as an indicator – by the way, already used in the past by the Enel Group to represent to the same markets the profitability of its investments – more capable to measure, in the medium-long term, the ability to create value in relation to the

cost of capital; this indicator, due to its nature, also measures the return on invested capital not in absolute terms but in relation to the average cost sustained to finance the capital itself, whose reference parameters are represented by market variables. With respect to the Long-Term Incentive Plan 2021 the performance objective concerning the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity has been also removed, in order to prevent the use of a performance indicator linked exclusively to volume growth (in terms of new GW of capacity from renewable sources) and which therefore does not at the same time take into adequate account the priorities represented by profitability and financial balance. However, the objective related to the reduction of GHG "Scope 1" emissions has been maintained unchanged, since it was deemed suitable to adequately support the achievement of the Enel Group's climate change targets. Lastly, the weight of the performance objective related to gender diversity, represented by the percentage of women in top management succession plans, was increased from 5% to 10% out of the total, in order to encourage fair representation of women in the bases that supply managerial succession plans, with particular reference to top positions. With the provision of this objective the Committee therefore intends to continue the path, already taken in 2021, aimed at encouraging the reduction of the "gender gap" within the Enel Group. Notably, while the similar objective of the Long-Term Incentive Plan 2021 concerned the generality of managerial positions (about 1,300), the new objective focuses on top management succession plans (about 300 positions), and is intended to create – in full compliance with the meritocratic logics that guide the Enel Group's human resources management policies – a pipeline for the turnover of top positions characterized by full gender balance in 2024.

Therefore, the overall weight of sustainability objectives in the context of the Long-Term Incentive Plan 2022 is equal to 20%, confirming the consolidated attention of the Enel Group to Environmental, Social and Governance issues. For a schematic illustration of the nature, weight and incentive curves of the various performance objectives concerning the long-term variable component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management in general, reference is made to paragraph 2.4.5 of this report.

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 2022. 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 2022, and (ii) in the second section of this report, with regard to the remuneration of the top Management for the 2021 financial year.

In conclusion, the Committee considers that the annual remuneration policy for 2022 takes into appropriate consideration both the results of the benchmark analyses carried out, and the policies of the main proxy advisors and of the major institutional investors in Enel's share capital, while contributing to the pursuit of the business and sustainability objectives set out in the Strategic Plan for 2022-2024.

Rome, April 6, 2022

Alberto Marchi

Chair of the Nomination and Compensation Committee

Introduction

This report, approved by the Board of Directors on April 6, 2022, 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 2022 financial year 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 2021 financial year – 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, 2021, 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 2022, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 6, 2022 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 relevant 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 2022, 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 20, 2021 on the remuneration policy for 2021; (iv) the outcomes of the engagement activities on corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and March 2022 with the main proxy advisors and some relevant 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 2021 financial year, carried out by the independent advisor Mercer.

The latter analysis took into account the data resulting from the documentation published for the 2021 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) European companies 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 2022 it has also been considered the outcomes of a further benchmark analysis carried out by Mercer in relation to remuneration of the Board of Statutory Auditors for 2021 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 the Report of the Board of Statutory Auditors to the Shareholders' Meeting called for the approval of the 2021 financial statements, prepared pursuant to Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activity carried out, also referred to in paragraph 2.6 of this report.

Lastly, the remuneration policy for 2022 has considered the overall policy adopted by the Enel 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 2022 financial year.

Component	Applicable conditions and payment timeline	Proportional weight ¹
Fixed remuneration	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	Chair: 100% CEO/GM: 19% ESR: 36%
Short-term variable remuneration (MBO – annual performance period)	<ul style="list-style-type: none"> Objectives for the CEO/GM: <ul style="list-style-type: none"> Ordinary consolidated net income ▶ weight 40% Funds from operations/Consolidated net financial debt ▶ weight 20% Group Opex ▶ weight 10% System Average Interruption Duration Index – SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective) and commercial complaints at Group level ▶ weight 10% Safety in the workplace ▶ weight 20% Objectives for the ESR: <ul style="list-style-type: none"> Individual targets connected to the business and differentiated for each ESR, based on the tasks and the responsibilities assigned Paid in the financial year in which the level of achievement of annual objectives is verified. Clawback right of the Company concerning the amounts paid on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated (“clawback”). 	CEO/GM: 28% ESR: 22%
Long-term variable remuneration (LTI – three-year performance period)	<ul style="list-style-type: none"> Performance objectives: <ul style="list-style-type: none"> average TSR (Total shareholders return) of Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ▶ weight 50% ROIC⁽²⁾ – WACC⁽³⁾ ▶ weight 30% GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by Enel Group ▶ weight 10% Percentage of women in top management succession plan ▶ weight 10% 130% of the base amount for the CEO/GM and 65% of the base amount for the other beneficiaries of the Plan is assigned in Enel shares, to award free of charge, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. The difference between the incentive determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 280% of the base amount for the CEO/GM and 180% of the base amount for the other beneficiaries – and the proportion of incentive (indicated in the point above) distributed in Enel shares is disbursed in cash, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. The incentive – for both the share-based and the monetary component – is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) by 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) by 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period (“deferred payment”). Clawback right of the Company concerning the amounts paid (or right to withhold deferred sums) on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated (“clawback” and “malus”). 	CEO/GM: 53% ESR: 42%
Other compensations	<ul style="list-style-type: none"> CEO/GM: <ul style="list-style-type: none"> 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: <ul style="list-style-type: none"> 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 2.75 of this report. 	

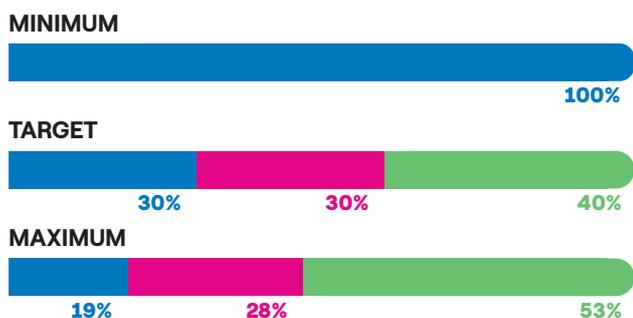
1 Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive.
 CEO/GM: Chief Executive Officer/General Manager
 ESR: Executives with strategic responsibilities

(2) Return on Invested Capital.

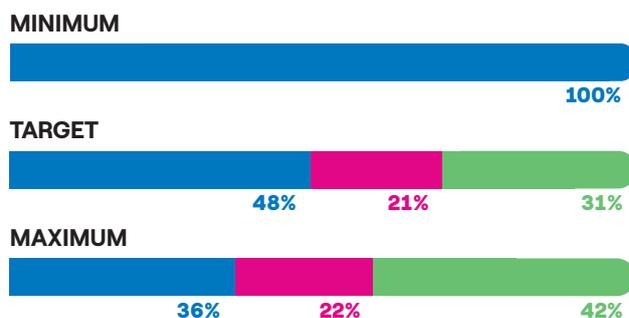
(3) Weighted Average Cost of Capital.

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 mitigating factors		
	◀ Existence of a limit on the maximum amount disburseable ▶	
	◀ Provision of different performance objectives ▶	
	◀ Existence of a clawback mechanism ▶	
Short-term variable remuneration	◀ Existence of a <i>malus</i> mechanism ▶	Long-term variable remuneration
	◀ Performance scale (with linear interpolation) for each of the objectives ▶	
	◀ Deferred payment of a significant portion of variable remuneration ▶	
	◀ Presence of a significant share-based component of the disburseable incentive ▶	

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 2022. 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 compensations:

- 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 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 determination 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 share-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. As a rule, the Head of the People and Organization Function 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 itself. 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/her 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 meeting of the Board of Directors with regard to the meetings 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

▶ **November 2021 – March 2022**

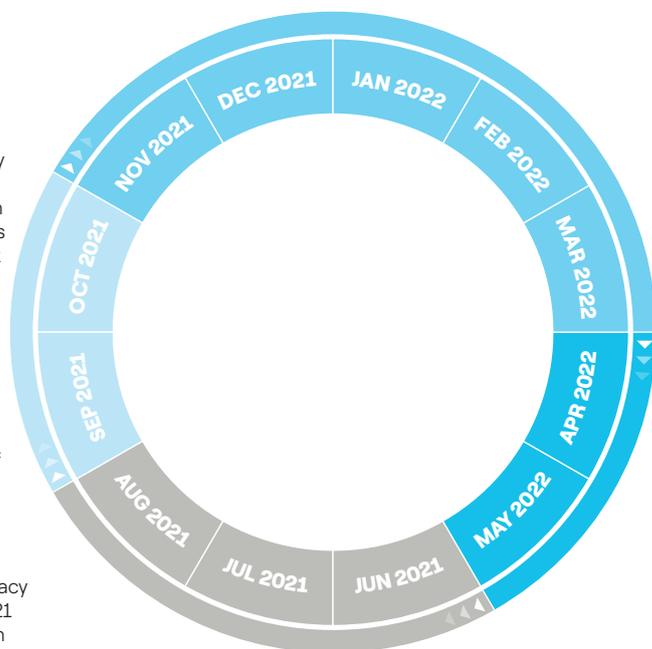
- Identification, with the support of an independent advisor, of the peer group to be used for updating the benchmark analyses on the adequacy of the Remuneration policy for 2021 and for preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2022 annual Shareholders' Meeting
- Examination of the diffusion of the share ownership guidelines among the FTSE-MIB issuers and in certain European markets
- Definition of the MBO 2022 for the CEO/GM
- Definition of the LTI Plan 2022
- Final assessment of the MBO 2021 for the CEO/GM
- Final assessment of LTI Plan 2019
- Assessment of the adequacy, overall consistency and actual application of the Remuneration policy for 2021
- Drafting and definition (i) of the Remuneration policy for 2022 and Report on the same Policy and compensations paid in 2021, as well as (ii) of the Information Document on the LTI Plan 2022

▶ **October 2021**

- Analysis of the outcomes of the vote expressed by the Shareholders' Meeting held on May 20, 2021 on the LTI Plan 2021 and on the Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020, as well as benchmark analysis on the main critical issues highlighted by institutional investors and proxy advisors

▶ **September 2021**

- First analyses of the definition of the performance objectives to be assigned to the CEO/GM as part of the Remuneration policy for 2022
- Identification of the independent advisor to be appointed to assist the Committee in updating the benchmark analyses on the adequacy of the Remuneration policy for 2021 and in preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2022 annual Shareholders' Meeting



▶ **April 2022**

- Approval by the Board of Directors (i) of the Remuneration policy for 2022 and Report on the same Policy and compensations paid in 2021, as well as (ii) the Information Document on the LTI Plan 2022

▶ **May 2022**

- Presentation of the Report on the Remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021 and of the Information Document on the LTI Plan 2022 to the Shareholders' Meeting

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

In drafting the annual remuneration policy for the 2022 financial year, Enel availed itself of the support of the independent consultancy firm 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 the non-executive Directors of Enel for the 2021 financial year. Such analysis was carried out by Mercer based on the data resulting from the documentation published for the 2021 AGM season by the issuers belonging to a single peer group ("**Peer Group**"), which is composed by 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, Leonardo, Prysmian, Stellantis⁽⁴⁾, Terna and TIM;
- comparable business companies – European companies which are dimensionally comparable and similar to Enel in terms of business model, services provided and control over 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 sector. The following companies belong to this sub-group: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

In this regard, the Nomination and Compensation Committee therefore deemed to keep unchanged the panel used in the preparation of the previous remuneration policy for the 2021 financial year, also considering the positive feedback received in this regard from proxy advisors and institutional investors. In order to identify the Peer Group, the Committee has therefore confirmed 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, 2020 – in continuity with what occurred last year with respect to 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 2022.

Furthermore, the Company conducted a benchmark analysis on the treatment of Executives with strategic responsibilities based on the study "*2021 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", which analyzed 1,383 European companies (36,774 individual roles).

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

(4) It should be noted that, since no data on the remuneration of the members of the board of directors of Stellantis are available in the documentation published by the latter in occasion of the 2021 AGM season, the benchmark analysis took into account the latest available data regarding the remuneration treatment of Fiat Chrysler Automobiles (FCA) directors published for the 2021 AGM season.

ond section of this report and, with regard to the Board of Statutory Auditors, in the Report of that body to the Shareholders' Meeting called for the approval of the 2021 financial statements, prepared pursuant to Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activity carried out.

Lastly, it should be noted that, upon the request of the Nomination and Compensation Committee, Mercer also carried out a benchmark analysis on the economic and financial performance indicators used by a large number of peers within the short-term and long-term variable component of their respective executive directors.

2. Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, the 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 2021

In accordance with Principle XV and the Recommendations No. 27 and 28 of the Corporate Governance Code, the annual remuneration policy for 2022 (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") concretely 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 for the benefit of the Shareholders, taking adequate account of the interests of other relevant 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 2022-2024 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 2022-2024 Strategic Plan, the remuneration policy for the Chief Exec-

utive 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 2022-2024 Strategic Plan and are aimed at promoting Enel's sustainable success, also including non-financial parameters;
- (iii) a significant portion of the treatment 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 2022;
- (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 2022-2024 Strategic Plan, aims at creating value also through the integration of Environmental, Social and Governance (“ESG”) factors. Notably, this strategy pursues the acceleration of the energy transition – through the progressive decarbonization of electricity generation, the boost to electrification of consumption of the end-users and the use of platforms as an enabling tool for the achievement of a major operational efficiency and the offering of new services – along with a sustainable growth aimed at creating shared value for all stakeholders.

The 2022-2024 Strategic Plan envisages that the decarbonization of electricity generation will take place through increased investments in renewable energies and the progressive exit at a global level by 2027 from coal-fired generation; renewables will therefore have an increasing weight on the Group’s overall capacity while greenhouse gas emissions per unit of electricity produced will be significantly reduced.

The process of decarbonization will be accompanied by the gradual electrification of consumption – enabled by new services such as flexibility services and electric mobility solutions – which will bring benefits not only to the Group, but also to end-users and to the environment. The process of electrification of consumption is however possible only under the condition that it is advantageous for end-users, also in terms of a progressive reduction in the overall energy costs they bear. In this context, in order to promote the electrification of end consumption, the 2022-2024 Strategic Plan envisages an integrated customer management in the main Countries where the Group operates, as well as the definition of a new business line at global level dedicated to end-users.

The decarbonization and electrification of consumption are based on the key role of distribution networks, which will have to be increasingly digitalized, flexible, resilient and, at the same time, 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 meas-

urement 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 ensure the alignment of the managerial action 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 linked to the achievement of economic-financial performance objectives, with an overall weight of 70%, and ESG objectives, with an overall weight of 30%. The economic-financial performance objectives are related to profitability (*i.e.*, Ordinary consolidated net income with a weight of 40%), to cash generation accompanied by prudent financial discipline (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net financial debt, with a weight of 20%) and to the achievement of adequate levels of operating efficiency (*i.e.*, Group Opex, with a weight of 10%). The weights relating to the objectives linked to economic and financial performance have therefore been redetermined compared to the provisions of the remuneration policy for 2021. In particular, a slightly increase (+5%) of the weight of each of the objectives represented by Ordinary consolidated net income and Funds from operations/Consolidated net financial debt has been counterbalanced by a symmetrical reduction (-10%) of the Group Opex objective. Overall it has been deemed appropriate to further emphasize the importance of maintaining a solid financial structure and growth in terms of profitability for the Group, ensuring that the progressive increase in investments can develop in an environment characterized by an adequate return for shareholders. With regard to the ESG objectives, the objective concerning safety has been confirmed, for which an increase in weight has been foreseen to 20% from the previous 15% in consideration of the central role of ensuring safety in the workplace and the non-achievement of this objective in 2020 and 2021. Furthermore, considering the growing importance of end-users in the process of electrification of consumption, it has been deemed appropriate to provide for a new performance objective, with a weight equal to 10%, which measures their level of satisfaction through the annual number of commercial complaints presented at Group level. The latter objective has also been associated with two gateway objectives, whose overcoming is therefore a requirement for the concrete achievement of the same objective. One of these gateway objective is focused on the number of commercial complaints submitted in the open commodities market in Italy, and is aimed at monitoring the current excellent quality of service in the market of most relevant dimension and greatest value creation for the Enel Group; the other gateway objective concerns the SAIDI (System Average Interruption Duration Index) at a global level, which detects the satisfaction of end-users served by the

Group's distribution network through the measurement of the annual average duration of outages in the supply of power per low-voltage customer.

With regard to the long-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management in general, compared to what is provided in the remuneration policy for 2021, firstly the ROACE (Return on average capital employed) objective, which previously had a weight equal to 25%, has been replaced with the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), with a weight equal to 30%; as a result of a careful benchmark analysis regarding the performance indicators used by a wide range of peers, it was indeed verified that financial markets generally consider the differential between ROIC and WACC as an indicator more capable of measuring, in the medium-long term, the ability to create value in relation to the cost of capital. Furthermore, the objective related to the ratio between the net consolidated installed capacity of renewable sources and the total net consolidated installed capacity has been also removed, in order to prevent the use of a performance indicator linked exclusively to volume growth (in terms of new GW of capacity from renewable sources) and which therefore does not at the same time take into adequate account the priorities represented by profitability and financial balance. However, the objective related to the reduction of GHG "Scope 1"

emissions has been maintained unchanged, since it was deemed suitable to adequately support the achievement of the 2022-2024 Strategic Plan targets related to climate change. Lastly, the weight of the performance objective linked to gender diversity represented by the percentage of women in top management succession plans was increased from 5% to 10%, in order to encourage fair representation of women in the bases that supply managerial succession plans, with particular reference to top positions. Therefore, with regard to the Long-Term Incentive Plan 2022 the following performance objectives have been set out: (i) the Total Shareholders Return (with a weight of 50%, unchanged from the previous year), which – taking into account share performance and dividend payments – represents an all-inclusive measure of the value created for Shareholders; (ii) the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), with a weight of 30%, which measures in the medium-long term the Group's ability to create value in relation to its cost of capital; (iii) the GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by the Group, with an unchanged weight equal to 10%, envisaging the progressive reduction of these emissions according to the Paris Agreement; (iv) percentage of women in top management succession plans, with a weight of 10%, in order to ensure fair representation of gender in the bases supplying these plans.

Strategic pillar	Performance objectives of short-term variable remuneration	Performance objectives of long-term variable remuneration
Profitability	▶ Ordinary consolidated net income	ROIC - WACC
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 (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective) and commercial complaints at Group level	GHG Scope 1 emissions
	Safety	Percentage of women in top 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 values (including safety in the workplace).

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 2022 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, labor 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 bargaining 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 labor unions; (ii) respect for workers' rights (including those related to safety) based on the guidelines of the ILO; (iii) social protection, including pensions 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 2022 compared to the financial year 2021

During the first months of 2022 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 2021 financial year; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 20, 2021 on the 2021 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 2022 with the main proxy advisors and some relevant 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 2022 the level of the remuneration treatments granted to the Chair of the Board of Directors, to the Chief Executive Officer/General Manager and to the non-executive Directors for 2021 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.

In the context of the remuneration policy for 2022, it should be noted that the Long-Term Incentive Plan 2022 is characterized by an increase in the share-based component from the previous 100% to 130% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager, and from the previous 50% to 65% of the base amount for other beneficiaries. This increase is aimed at ensuring a further alignment of the interests of all beneficiaries of this Plan with those of the shareholders in the long term and, at the same time, intends to set the basis for the wished adoption, in conjunction with the development of next year's remuneration policy, of a policy aimed at ensuring the achievement and maintenance of an adequate share ownership by the Chief Executive Officer/General Manager and

the Executives with strategic responsibilities (so-called share ownership guidelines), in line with the best practices observed at international level.

Compared to the remuneration policy for 2021 financial year, the following highlighted changes have therefore been made.

	2021 Remuneration Policy	2022 Remuneration Policy
Short-term variable remuneration for CEO/GM	Performance objectives	Performance objectives
	<ul style="list-style-type: none"> Ordinary consolidated net income ▶ weight 35% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective remained unchanged ▶ weight 40%
	<ul style="list-style-type: none"> Group Opex ▶ weight 20% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective remained unchanged ▶ weight 10%
	<ul style="list-style-type: none"> Funds from operations/Consolidated net financial debt ▶ weight 15% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective remained unchanged ▶ weight 20%
	<ul style="list-style-type: none"> System Average Interruption Duration Index – SAIDI ▶ weight 15% 	<ul style="list-style-type: none"> SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective) and commercial complaints at Group level ▶ weight 10%
	<ul style="list-style-type: none"> Safety in the workplace ▶ weight 15% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective remained unchanged ▶ weight 20%
	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	Performance objectives
	<ul style="list-style-type: none"> Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index ▶ weight 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective and weight remained unchanged
	<ul style="list-style-type: none"> Return on Average Capital Employed – ROACE ▶ weight 25% 	<ul style="list-style-type: none"> ROIC⁽⁵⁾ – WACC⁽⁶⁾ ▶ weight 30%
	<ul style="list-style-type: none"> Renewable sources net consolidated installed capacity/Total net consolidated installed capacity ▶ weight 10% 	Not provided
	<ul style="list-style-type: none"> GHG Scope 1 grams emissions per kWh equivalent produced by the Group ▶ weight 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Objective and weight remained unchanged
	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of women in management succession plans ▶ weight 5% 	<ul style="list-style-type: none"> Percentage of women in top management succession plans ▶ weight 10%
	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.
	Weight of the share-based component of the LTI Plan for a) CEO/GM: 100% of the base amount; b) ESR: 50% of the base amount.	Weight of the share-based component of the LTI Plan for a) CEO/GM: 130% of the base amount; b) ESR: 65% of the base amount.
	Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component):	Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component) remained unchanged.
	<ul style="list-style-type: none"> 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period; 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period. 	

(5) Return on Invested Capital.

(6) Weighted Average Cost of Capital.

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 include 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 2022 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' heter-

ogeneity 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 2021, 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 2022 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 wilful 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 neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the subscription of advisory agreements in favor of the Chair for the period following termination of office, are 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 2022 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 2021 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 2021 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 2015-2021, the Enel Group recorded a significant growth thanks to the sustainable strategy pursued. 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 53.4 GW at the end of 2021, with a weight of capacity from renewable sources (including managed capacity) on the to-

tal capacity increasing from approximately 30% in 2014 to approximately 59% in 2021. The distribution business recorded in such period an increase of approximately 24% of end-users, exceeding 75 million at the end of 2021. In addition, in 2021 the Group had more than 69 million retail customers, with an increase of approximately 14% compared to the end of 2014.

Such operational growth affected also the economic performance. Between the end of 2014 and the end of 2021, the Group recorded a growth in ordinary Ebitda of about 24%, reaching Euro 19.2 billion, with a simultaneous increase in ordinary net income (which has reached about Euro 5.6 billion) of approximately 87%. These results enabled the Enel Total Shareholders Return (TSR) to achieve, over the same period, a positive variation equal to 156% compared to a positive variation equal to 93% 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 52.0 billion (approximately +39%), essentially due to free cash flow after dividends.

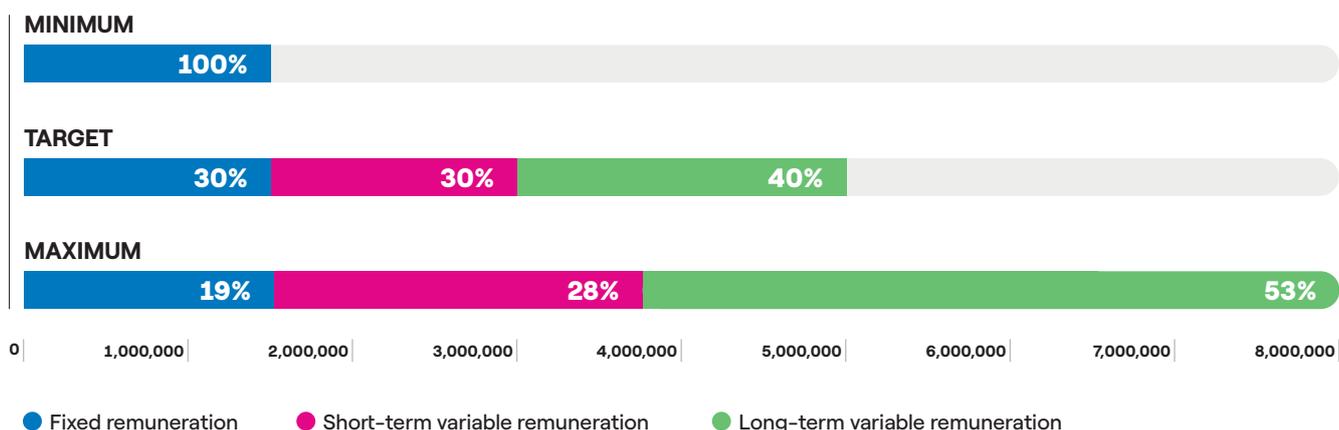
Considering the above and in line with the opinion issued by Mercer, the remuneration policy confirms therefore for 2022 the levels of the economic treatment described below granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2021.

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 bargaining agreement of executives of companies which produce goods and services, and the treatment provided by 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 boards of directors of Enel's subsidiaries and/or affiliates, which therefore are waived or repaid to 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 2022 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 a slightly higher overall 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 being 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 objective	Weight
Ordinary consolidated net income	▶ 40%
Group Opex ⁽⁷⁾	▶ 10%
Funds from operations/Consolidated net financial debt ⁽⁸⁾	▶ 20%
System Average Interruption Duration Index – SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective) and commercial complaints at Group level ⁽⁹⁾	▶ 10%
Reduction of the work-related accident frequency index in 2022 vs the average of the results of the previous three-year period, as well as fatal accidents in 2022 at a level equal to or lower than the target of the previous year ⁽¹⁰⁾	▶ 20%

(7) 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”.

(8) 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 of 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”.

(9) The SAIDI gateway 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 within the perimeter of the “Global Infrastructure and Networks” Business Line, with respect to the number of active low-voltage users as of December 31, 2022, net of extreme weather events recognized by the regulatory entities. The “Commercial complaints at Group level” objective measures the number of annual commercial complaints normalized per 10,000 users, calculated as a weighted average of the individual entities in the Commodity and Beyond perimeter compared to the number of users – determined as active supplies/contracts – at the end of each month, net of extreme events recognized by the regulatory entities and potential perimeter changes; the related perimeter includes the co-presence markets (i.e., Italy – open market only – Iberia, Romania, Argentina, Brazil, Chile, Colombia and Peru).

(10) 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. Road events are not included in the count of fatal accidents (Enel + contractors).

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 put in this case on safety in the workplace and on end-users satisfaction; the latter results to be measured in

terms of both technical quality – in view of the central role of distribution networks in the energy transition – and commercial satisfaction, in view of the role of end-users in the process of electrification of consumption. Each objective will be measured on the basis of the performance scale set forth below (by linear interpolation).



Objective ⁽¹¹⁾	Access threshold	Target	Over
Ordinary consolidated net income	Euro 5.50 billion	Euro 5.67 billion	Euro 5.84 billion
Group Opex	Euro 8.11 billion	Euro 8.03 billion	Euro 7.95 billion
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	22.2%	22.8%	23.5%
System Average Interruption Duration Index - SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective) and commercial complaints at Group level	SAIDI: <= 242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <= 150/10,000 users Commercial complaints at Group level: 320/10,000 users	SAIDI: <= 242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <= 150/10,000 users Commercial complaints at Group level: 310/10,000 users	SAIDI: <= 242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <= 150/10,000 users Commercial complaints at Group level: 300/10,000 users
Reduction of the work-related accident frequency index (FI) 2022 vs the average of the results of the previous three- year period and fatal accidents in 2022 at a level equal to or lower than the target of the previous year	Work-related accident frequency index (FI) ⁽¹²⁾ 2022 < 0.52 and number of fatal accidents in 2022 <= 6 ⁽¹³⁾	FI 2022 < 0.43 and fatal accidents in 2022 <= 6	FI 2022 < 0.40 and fatal accidents in 2022 <= 6

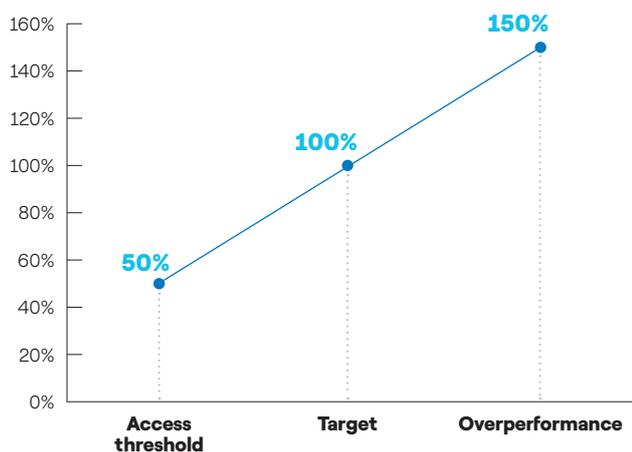
For each objective, upon the achievement of the access threshold, the disbursement of a sum equal to 50% of the base amount is envisaged, while upon the achievement of the target and of the over performance, the disbursement

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

(11) 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.

(12) 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 more than 3 days of absence from work are considered as accidents.

(13) Road events are not included in the count of fatal accidents (Enel + contractors).



● % of the incentive on fixed remuneration

Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the remuneration disburseable 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 disburseable would amount to 5% 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 2022, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long-Term Incentive Plan ("LTI Plan 2022"), 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 2022, as well as their relevant weight.

Performance objective	Weight
Average TSR ⁽¹⁴⁾ Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ⁽¹⁵⁾ in the 3-year period 2022-2024	▶ 50%
Cumulative ROIC ⁽¹⁶⁾ – WACC ⁽¹⁷⁾ for the 3-year period 2022-2024 ⁽¹⁸⁾	▶ 30%
GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2024 ⁽¹⁹⁾	▶ 10%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2024	▶ 10%

(14) 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, 2022 – December 31, 2024), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(15) Index managed by STOXX Ltd., which includes the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). As of December 31, 2021, this index was composed of A2A, EdF, EdP, EdP Renovaveis, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, E.On, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Suez, Terna, Uniper, Veolia Environnement, Verbund.

(16) Return on Invested Capital is calculated as the ratio between: (i) NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) defined by deducting the tax effect from the ordinary EBIT (ordinary Operating Profit), determined excluding the items which cannot be referred to the ordinary operations, i.e. the capital gains related to asset divestures 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.

(17) Weighted Average Cost of Capital, representative of the average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

(18) This indicator is calculated as the difference between ROIC and WACC. 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.

(19) GHG (Greenhouse Gases) Scope 1 emissions represent the Group's direct emissions and mainly derive from energy generation 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 2022–2024	Multiplier
Enel's TSR equal to 100% of Index's TSR	Target 130% ⁽²⁰⁾
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% ⁽²¹⁾

The objective linked to cumulative ROIC – WACC in the three years 2022–2024 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For performances under the target (whose measure is consistent with the forecasts of the 2022–2024 Strategic Plan), no incentive will be awarded.

Cumulative ROIC – WACC for the three years 2022–2024	Multiplier
ROIC – WACC equal to 11.9%	Target 130% ⁽²⁰⁾
ROIC – WACC equal to 12.2%	Over I 150%
ROIC – WACC higher than or equal to 12.5%	Over II 280% ⁽²¹⁾

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 2022–2024 Strategic Plan), no incentive will be awarded.

GHG Scope 1 emissions (data in gCO_{2eq}/kWh_{eq}) in 2024⁽²²⁾	Multiplier
GHG Scope 1 emissions equal to 140 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Target 130% ⁽²⁰⁾
GHG Scope 1 emissions equal to 137 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Over I 150%
GHG Scope 1 emissions lower than or equal to 135 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Over II 280% ⁽²¹⁾

The objective concerning the percentage of women in top management succession plans⁽²³⁾ 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 awarded.

Percentage of women in top management succession plans 2024	Multiplier
Percentage of women equal to 45%	Target 130% ⁽²⁰⁾
Percentage of women equal to 47%	Over I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	Over II 280% ⁽²¹⁾

(20) For the beneficiaries of the LTI Plan 2022, 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.

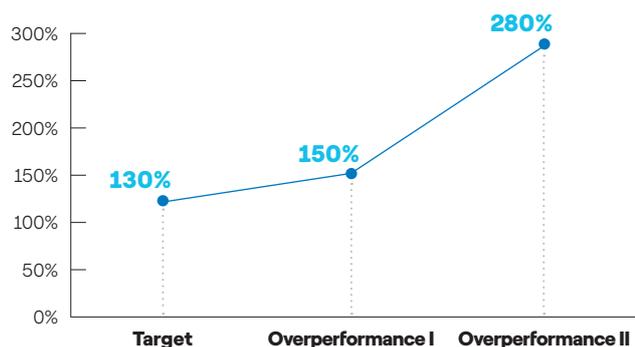
(21) For the beneficiaries of the LTI Plan 2022, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 180% of the awarded base amount once the second overperformance level is reached.

(22) In the context of the final assessment of the objective related to GHG Scope 1 emissions in 2024, 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.

(23) Top management refers to managers of Enel and its subsidiaries who play key roles in the organizational model and holding positions of particular influence on the main levers of value creation within the Group's strategies.

It should be noted that the ESG component of the performance objectives has a total weight of 20% and therefore takes into account the growing attention of the financial community to these issues, with particular emphasis in this case on the fight against climate change and gender diversity. It should be noted that the performance objective linked to the fight against climate change is aimed at strengthening the link between the long-term variable remuneration and the 2022-2024 Strategic Plan, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period. The performance objective concerning the representation of women in the top management succession plans is aimed at supporting women's growth at top managerial levels, ensuring a fair representation of gender in the bases supplying these plans.

Upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of 130%⁽²⁰⁾ of the base amount, whereas upon the achievement of an overperformance, it is envisaged the disbursement of a sum equal to 150% (at Over I level) or to 280%⁽²¹⁾ (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 disburseable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in shares, as specified below);
- 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 awarded in shares, as specified below);

- 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 awarded (i) as for 130% of the fixed remuneration, in shares, and (ii) as for the other 20%, 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 awarded (i) as for 130% of the fixed remuneration, in shares, and (ii) as for the other 150%, in cash, as specified below).

Incentive disbursement method

LTI Plan 2022 envisages an incentive consisting of a share-based component, which may be joined – depending on the level of achievement of the various objectives – by a monetary component.

In particular, it is envisaged that a 130% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2022 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽²⁴⁾ detected on the *Mercato Telematico Azionario* (renamed Euronext Milan from October 25, 2021) 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, 2021). 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 130% of the base amount (which is equal to 130% 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 awarded 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.

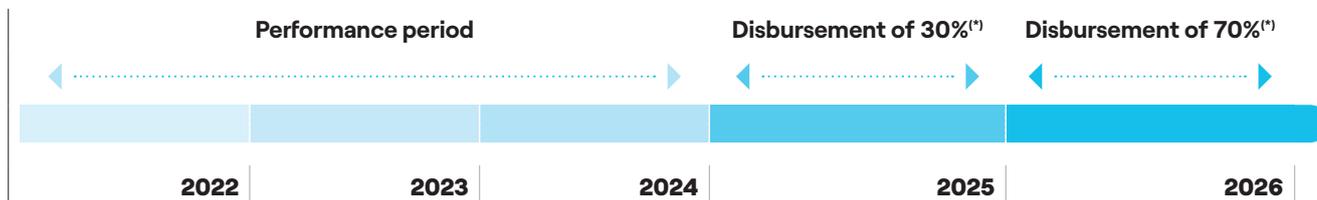
(24) Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

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 there-

fore deferred to the second financial year after the relevant three-year period of the LTI Plan 2022 performance objectives ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2022



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

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 2022

For further information on the LTI Plan 2022, 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 relationship 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 bargaining agreement 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 agreement. Should the Company exercise such option right, the person involved undertakes to refrain from engaging in, for a period of one year following the termination of the directorship and executive relationships, regardless of the reason, either personally or indirectly through a third party, individual or entity, any activity, even on an occasional or gratuitous basis, in competition with – or in favor of entities that operate in competition with – the Enel Group 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 consideration 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 short-term variable remuneration⁽²⁵⁾.

Effects caused by the termination of the relationships on short-term variable remuneration for 2022

In the event of termination of the directorship and, therefore, executive 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 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 2022 and on other Long-Term Incentive Plans in force

Please find below the regulation of the LTI Plan 2022 and the other Long-Term Incentive Plans 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 2022 and the Long-Term Incentive Plans 2018, 2019, 2020 and 2021 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 executive 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 executive 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 2022 and the Long-Term Incentive Plans 2020 and 2021 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 executive 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 executive 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.

(25) Considering the incentive paid in case of overperformance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

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 executive 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 neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the subscription of advisory agreements in favor of the Chief Executive Officer/General Manager for the period after the termination of office, are 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 2022 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 2021 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⁽²⁶⁾.

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 2021 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 2021 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 falls within the first quartile of the Peer Group, while that of other members of such Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group⁽²⁷⁾.

Nomination and Compensation Committee

The remuneration of the Chair and of the other members of such Committee is substantially in line with the first quartile of the Peer Group⁽²⁸⁾.

(26) If the attendance fees recognized by some panel companies are also taken into account, the remuneration recognized to non-executive Directors for the 2021 financial year for participation in board activities falls between the first quartile and the median of the Peer Group.

(27) The remuneration of the Chair of the Control and Risk Committee and of the other members of such Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, if the attendance fees recognized by Enel and some panel companies are also taken into account.

(28) The remuneration of the Chair of the Nomination and Compensation Committee falls within the median of the Peer Group, while that of the other members of such Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, if the attendance fees recognized by Enel and some panel companies are also taken into account.

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⁽²⁹⁾.

Corporate Governance and Sustainability Committee

The remuneration of the Chair is substantially in line with the first quartile of the Peer Group, while the remuneration of the other members of such Committee falls slightly above the first quartile of the Peer Group⁽³⁰⁾.

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, therefore, even though it deemed necessary – in view of the outcomes of the benchmark analyses and taking into account the recommendations of the Corporate Governance Code – proceeding to 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 assessment of the submission of such proposal until next year, in view of the renewal of the Board of Directors and in order to express in this way once again its sensitivity regarding the protracted negative social and economic effects caused by the COVID-19 pandemic, to which have recently been added those related to the current geopolitical context.

Therefore, it has been deemed appropriate to maintain unchanged also for 2022 the above-mentioned structure of compensation for the participation of non-executive Directors both in board activities and in those of the Committees set up 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, neither 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.

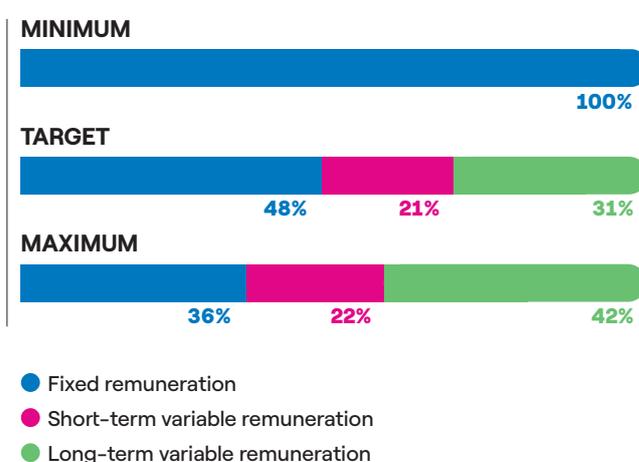
It should be noted that, during the preparation of the remuneration policy for 2022, the Board of Statutory Auditors – also taking into account the recommendations set forth by the Corporate Governance Code in this regard – requested the independent advisor Mercer to carry out a further benchmark analysis 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 2021 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, neither 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



(29) The remuneration of the Chair of the Related Parties Committee and of the other members of such Committee falls below the average, even if the attendance fees recognized by Enel are taken into account.

(30) The remuneration of the Chair of the Corporate Governance and Sustainability Committee and of the members of that Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, if the attendance fees recognized by Enel and some panel companies are also taken into account.

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, 44% of the fixed remuneration. In particular, the short-term variable component is granted subject to the achievement of objective and specific annual targets, related to 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, consistent with the strategic targets of the Group as a whole and of 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 each 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 2022, 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 the 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 awarded (i) as for 45.5% of the fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 24.5%, 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 awarded (i) as for 45.5% of the fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 59.5%, 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 45.5% of fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 80.5%, in cash, as illustrated below).

Please note that the performance objectives of some managers (and, therefore, also of 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 2022 envisages for all its beneficiaries – and therefore even for the 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 65% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2022 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the *Mercato Telematico Azionario* (renamed Euronext Milan from October 25, 2021) 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, 2021). 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 65% of the base amount (which is equal to 45.5% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely awarded in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that no lock-up obligation related to the shares awarded is provided.

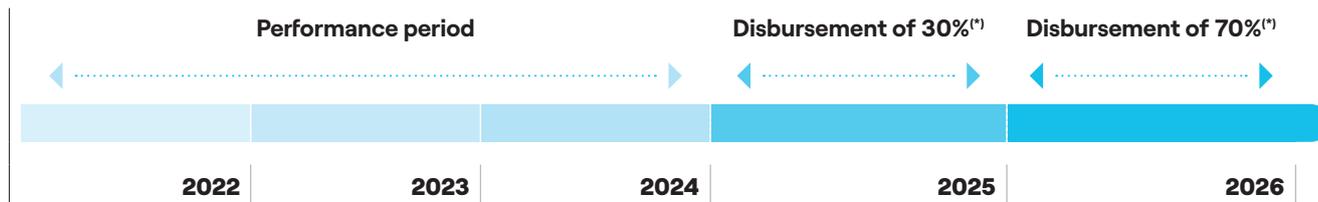
The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 180% of the base amount for beneficiaries other than the Chief Executive Officer/General Manager – and the proportion of the incentive to

be disbursed 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 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 2022 (“deferred payment”).

Chronology of the LTI Plan 2022



(*) 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 2022

For further information on the LTI Plan 2022, 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

Measures in the event of termination of the employment relationship

Usually, for Executives with strategic responsibilities, 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 (national and corporate) collective bargaining agreements, 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 a notice period up to a maximum of 12 months, whose measure is identified according to the years of seniority in the company. In the event of termina-

tion of the employment relationship upon the Company’s initiative and without the application of the notice period, an indemnity in substitution of the notice for a maximum of 12 monthly payments is envisaged, still calculated depending on the years of seniority in the company. The method of calculating such monthly payments adds to the fixed remuneration the fringe benefits and the average short-term variable remuneration paid in the last three years. In the event that the executive resigns, the obligations related to the notice are reduced to one third.

In the event of termination of the employment relationship by the initiative of the Company and where a dedicated arbitration board recognizes that the termination is unjustified, accepting the appeal presented by the executive, an additional indemnity on contractual termination of employment obligations between 4 and 24 monthly payments (still depending on the seniority) is envisaged, calculated according to the same procedures described for the notice.

Without prejudice to the above, in July 2021 a trade union agreement implementing Article 4 of Law No. 92/2012 was signed for executives, which provides, against the payment of an incentive whose calculation methods are expressly regulated therein, the accompaniment to retirement for a period not exceeding 7 years. The beneficiaries of long-term incentive plans participating in this agreement retain the right to the relative payment, to be disbursed in accordance with the regulations of the plans themselves.

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 2022

Short-term variable remuneration for 2022 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 2022 and on the other Long-Term Incentive Plans in force

For an overview of the regulation governing the LTI Plan 2022 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 ter-

mination 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 neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in favor of Directors with strategic responsibilities for the period after the termination of the employment relationship, are envisaged.

Section II:

Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2021 financial year

3.1 Compensations referred to 2021 financial year

Please find here below detailed information on the compensation – determined on an accrual basis – due for 2021 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 2021 financial year, approved with binding vote by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 20, 2021. 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 2021 and compensations paid in 2020 during the same ordinary Shareholders' Meeting of May 20, 2021, when approximately 96% 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 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 include 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 direc-

tors 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 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 resolution of the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code and Article 23.1 of the corporate bylaws), in their capacity as members of the Board of Directors.

The compensation of non-executive Directors has been resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020 (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 remuneration

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 about 63.6 points out of 100 on the performance scale used to set the amount of short-term variable remuneration, that is equal to about 95.4% of the fixed remuneration, in compliance with the remuneration policy for 2021 (see paragraph 2.4.4 of the Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020).

The chart below indicates the level of achievement of each performance objective.



Performance objectives assigned to the Chief Executive Officer/General Manager	Maximum score	Points assigned
Ordinary consolidated net income	35	31.8
Group Opex	20	16.8
Funds from operations/Consolidated net financial debt	15	0
System Average Interruption Duration Index - SAIDI	15	15
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	15	0
Total assessment	About 63.6% of the maximum short-term variable remuneration (equal to about 95.4% 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	5,410 €Mln	5,460 €Mln	5,570 €Mln	5,538 €Mln ^(*)	17.5%	35%	52.5%	47.7%
Group Opex	7,970 €Mln	7,890 €Mln	7,810 €Mln	7,852 €Mln ^(**)	10%	20%	30%	25.3%
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	24.22%	24.46%	24.95%	22.35% ^(***)	75%	15%	22.5%	0%
System Average Interruption Duration Index - SAIDI	255 min	252 min	247 min	243 min	75%	15%	22.5%	22.5%
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) 2021 < 0.64 and fatal accidents 2021 < target of the Group's fatal accidents in 2020	FI 2021 < 0.60 and the same objective for the reduction of the number of fatal accidents in 2021 provided for the access threshold	FI 2021 < 0.46 and the same objective for the reduction of the number of fatal accidents in 2021 provided for the access threshold	FI = 0.43 Objective to reduce the number of fatal accidents in the reporting period not achieved ^(****)	75%	15%	22.5%	0%
Total Payout					50%	100%	150%	95.4%

(*) 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 2021 (equal to Euro 5,593 million) has been adjusted to take into account (i) the effect of tax reforms and extraordinary transactions compared to the budget (Euro -242 million), as well as (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro +187 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 2021 (equal to Euro 7,746 million) has been adjusted to take into account the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro +106 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 2021 have been adjusted by Euro -0.09 billion and the Net financial debt has been adjusted by Euro +0.54 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 6, during 2021 there were 9 fatal accidents that involved Enel Group employees and contractors.

With regard to the Chair of the Board of Directors, no short-term variable remuneration is envisaged.

The short-term variable component of the remuneration of the Executives with strategic responsibilities has been recognized subject to the achievement of objective and specific annual performance targets related to the 2021-2023 Strategic Plan. These targets include (i) economic-financial targets, consistent with the strategic objectives of the Group as a whole and of the individual Functions/Business Lines/Regions/Country (e.g., ordinary consolidated

net income and reduction in operating expenses, as well as the assignment of specific objectives for the individual Functions/Business Line/Regions/Countries) and (ii) technical and/or project-based targets.

The level of achievement of the performance objectives assigned to the Executives with strategic responsibilities has resulted in average equal to 72 points out of a maximum of 100 on the performance scale used to determine the amount of short-term variable remuneration, corresponding to 47% of the average fixed remuneration.

Long-term variable remuneration

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 2019 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 89.5% of the base amount awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, and of 79.5% 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 2019 (see paragraphs 1.2.3 and 1.2.5 of the Remuneration Report 2019).

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2019 (CEO/GM)	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2019-2021	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	104.6%	50%	75%	140%	61.5%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2019-2021	38.1%	38.6%	39.2%	37.9%	40%	60%	112%	0%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	28%	28% ^(*)
Total Payout					100%	150%	280%	89.5%

(*) It should be noted that the II Over final assessment level and the resulting payout of 28% would have been achieved even without considering the sale of the Reftinskaya GRES coal-fired power plant in October 2019.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2019 (Executives with strategic responsibilities)	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2019-2021	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	104.6%	50%	75%	90%	61.5%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2019-2021	38.1%	38.6%	39.2%	37.9%	40%	60%	72%	0%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	18%	18% ^(*)
Total Payout					100%	150%	180%	79.5%

(*) It should be noted that the II Over final assessment level and the resulting payout of 18% would have been achieved even without considering the sale of the Reftinskaya GRES coal-fired power plant in October 2019.

With regard to the Chair of the Board of Directors no long-term variable remuneration is envisaged.

Contribution of compensation accrued in 2021 to the Company’s long-term results

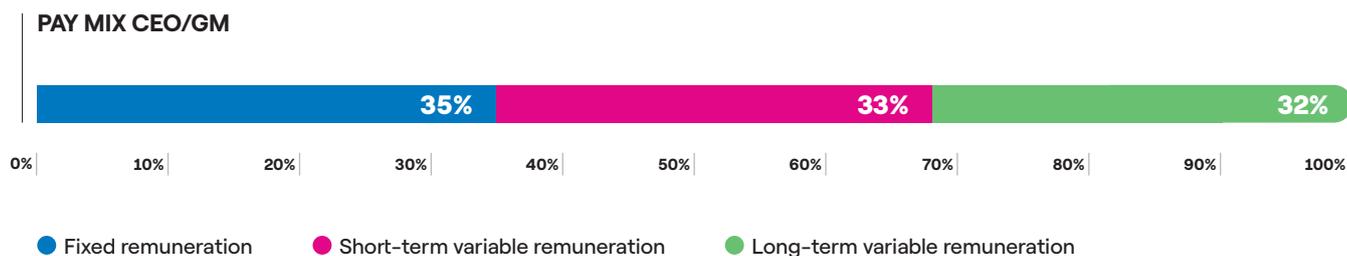
The performance objectives for the variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities accrued in the 2021 financial year are consistent with the Group’s sustainable growth strategies, aimed at the creation of a shared value for all stakeholders 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 ensure that the managerial action was aligned 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 2021, 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 2019–2021 in terms of Total Shareholders Return (TSR) higher compared to that of the reference index (*i.e.*, EUROSTOXX Utilities).

Pay mix of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in 2021

The following chart shows the pay mix of the remuneration accrued in 2021 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 “Fixed compensation” and “Non-equity variable compensation – Bonuses and other incentives” of Table 1 of this Section, as well as in column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the present Section with reference to the share-based component of the Long-Term Incentive Plan 2019.



It should be noted that the other members of the Board of Directors and the Statutory Auditors accrued during the 2021 financial year a remuneration 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 held on May 20, 2021 approved with binding vote the remuneration policy for 2021, adopted by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on April 15, 2021. For the purposes of preparing the remuneration policy for 2021, the Nomination and

Compensation Committee has considered the outcomes of a benchmark analysis relating to the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2020 financial year, carried out by the independent advisor Mercer.

For the purposes of the benchmark analysis, it was taken into consideration a single Peer Group, composed by the integration of the following three sub-groups: (i) Italian companies with global scope⁽³¹⁾; (ii) comparable business companies⁽³²⁾; (iii) European companies of relevant dimension⁽³³⁾. In particular, in light of the outcomes of this analysis, the remuneration policy for 2021 has confirmed the

(31) The sub-group of Italian companies with a global scope was composed of companies similar to Enel in terms of complexity and dimensional elements, which represent a reference for Enel itself in terms of labor market and national practices. This sub-group was composed of the following companies: Eni, FCA, Leonardo, Prysmian, Terna and TIM.

(32) The sub-group of comparable business companies was composed of European companies that were dimensionally comparable and similar to Enel in terms of business model, services provided and control over the value chain, which represent a reference in terms of business practice. This sub-group was composed of the following companies: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE.

(33) The sub-group of European companies of relevant dimension was composed of companies listed on the main continental stock exchanges, similar to Enel in terms of complexity and interest in view of people competition. This sub-group was composed of the following companies: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

remuneration treatments recognized to the Chair of the Board of Directors and to the Chief Executive Officer/General Manager for the 2020 financial year, as these treatments essentially reflected Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to the companies included in the Peer Group⁽³⁴⁾. With regard to non-executive Directors, although the results of the benchmark analyses highlighted the grounds for an increase in the related remuneration, especially with regard to participation in Board Committees, the remuneration policy for 2021 has confirmed also in this respect the remuneration envisaged for 2020 financial year, as in this way the Board of Directors intended to attest its own sensitivity regarding the protracted negative social and economic effects induced by the COVID-19 pandemic.

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 2021, along with their relevant positioning compared to the relevant market, determined considering the benchmark analysis carried out by the same independent advisor Mercer – that supported the Company also in defining the remuneration policy for 2022 – with regard to a specific Peer Group, whose composition is described in detail in paragraph 1.3 of this report. In this regard, it should be noted that this panel is the same as the one used for the remuneration policy for 2021 financial year. Lastly, it is illustrated the positioning for 2021 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 2021, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has considered the outcomes of the benchmark analysis carried out by Mercer 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 2021 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 2021 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 compensation – falls between the median and the third quartile of the Peer Group.

Chief Executive Officer/General Manager

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and on the basis of the outcomes of the benchmark analysis carried out by Mercer, has therefore deemed appropriate to confirm to the Chief Executive Officer/General Manager for 2021 the economic treatment for 2020, articulated into:

- a fixed remuneration equal to Euro 1,520,000 gross per year. 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;
- a short-term variable remuneration equal to: (i) at target level, 100% of the fixed remuneration; (ii) at maximum performance level, 150% of the fixed remuneration. 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;
- a long-term variable remuneration equal to: (i) at target level, 130% of the fixed remuneration; (ii) at maximum performance level, 280% of the fixed remuneration. 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.

(34) In particular, the benchmark analysis showed that, based on data as of December 31, 2019, Enel was positioned compared to the Peer Group between the third quartile and the ninth decile in terms of capitalization and revenues, and between the median and the third quartile in terms of number of employees.

Executives with strategic responsibilities

With reference to the Executives with strategic responsibilities, the total remuneration results to be, compared to the relevant benchmark ("*2021 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", which analyzed the remuneration of executives in 1,383 European companies), between the market median and the third quartile.

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, 2020 and 2021 with regard to (i) the total remuneration accrued by each Director and by Statutory Auditors, as well as by the General Manager of Enel, in office during 2021; (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, such chart – with the exception of what is shown in the footnotes for the Chief Executive Officer/General Manager of the Company – shows the compensations accrued in the financial years 2019, 2020 and 2021 by Directors, Statutory Auditors and the General Manager of Enel in office during 2021 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; (ii) of the Second Section of the Report on remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020; and (iii) 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 each Consolidated Annual Financial Report, respectively, for the financial years 2019, 2020 and 2021. In this regard it should be noted that, in order to sterilize 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 Report for the 2019 and in the similar Report for the 2020 financial year have been adjusted; in particular, the average exchange rate on December 31, 2021 used for the item "Wages and salaries" included in the Consolidated Annual Financial Report for the 2021 financial year has been applied to these figures. Lastly, it should be noted that the chart below represents for 2019, 2020 and 2021, 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.

It should be noted that the measure of remuneration established for the participation of non-executive Directors in board activities and in those of the Committees remained unchanged for the 2019, 2020 and 2021 financial years. Any differences in the total remuneration accrued by them in these financial years are therefore due to the different period for which the office was actually held in each year, or to the different position (i.e., Chair or simple member) held in the various Board Committees in which they participate and/or to the number of meetings held by the Committees themselves. Similarly, it should be noted that the measure of remuneration established for the Chair and the other regular members of the Board of Statutory Auditors remained unchanged for the 2019, 2020 and 2021 financial years. Any differences in the total remuneration accrued by them in these financial years are therefore due to the different period for which the office was actually held in each year.

Directors, Statutory Auditors and General Manager of Enel

First name and Last name	Office	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Chair of the BoD Appointed on May 14, 2020	€ 533,210 (in office for the entire year)	€ 319,715 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	+67% vs 2020	N.A.	
Francesco Starace	CEO and GM In office during 2019, 2020 and 2021	€ 4,580,456 ⁽¹⁾ (of which: € 1,520,000 fixed compensation; € 1,450,688 short-term variable compensation; € 1,362,422 value on the accrual date of the financial instruments vested during 2021 and awardable on the base of LTI Plan 2019; € 80,679 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations) (in office for the entire year)	€ 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) (in office for the entire year)	€ 6,530,424 ⁽²⁾ (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) (in office for the entire year)
	Variation	-33% vs 2020	+5% vs 2019	
Cesare Calari	Director In office during 2019, 2020 and 2021	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 140,759 (in office for the entire year)	€ 129,000 (in office for the entire year)
	Variation	+7% vs 2020	+9% vs 2019	
Costanza Esclapon de Villeneuve	Director Appointed on May 14, 2020	€ 137,000 (in office for the entire year)	€ 85,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	+59% vs 2020	N.A.	
Samuel Georg Friedrich Leupold	Director Appointed on May 14, 2020	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 80,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	+72% vs 2020	N.A.	
Alberto Marchi	Director Appointed on May 14, 2020	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 90,497 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	+66% vs 2020	N.A.	

First name and Last name	Office	2021	2020	2019
Mariana Mazzucato	Director	€ 132,000	€ 83,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020	(in office for the entire year)	(in office from May 14 to December 31)	
	Variation	+57% vs 2020	N.A.	
Mirella Pellegrini	Director	€ 144,000	€ 82,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020	(in office for the entire year)	(in office from May 14 to December 31)	
	Variation	+74% vs 2020	N.A.	
Anna Chiara Svelto	Director	€ 149,000	€ 142,448	€ 143,000
	In office during 2019, 2020 and 2021	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	+5% vs 2020	0% vs 2019	
Barbara Tadolini	Chair of the Board of the Statutory Auditors	€ 85,000	€ 85,000	€ 53,329
	Appointed on May 16, 2019	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 16 to December 31)
	Variation	0% vs 2020	+59% vs 2019	
Romina Guglielmetti	Regular Statutory Auditor	€ 75,000	€ 75,000	€ 75,000
	In office during 2019, 2020 and 2021	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	0% vs 2020	0% vs 2019	
Claudio Sottoriva	Regular Statutory Auditor	€ 75,000	€ 75,000	€ 47,055
	Appointed on May 16, 2019	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 16 to December 31)
	Variation	0% vs 2020	+59% vs 2019	

- (1) The amount related to the 2021 financial year takes into account – in addition to the remuneration reported in the “Total” column of Table 1 of the Second Section of this report – also the value of Enel S.p.A. shares awarded on the basis of the Long-Term Incentive Plan 2019 (“LTI Plan 2019”) vested during the 2021 and which are awardable, as reported in column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the same Second Section of this report. This integration is aimed at ensuring the comparability of the total remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in 2019, 2020 and 2021 financial years. Unlike the previous long term incentive plans which provided for an incentive consisting of an exclusively monetary component, the LTI Plan 2019 provides for the incentive to be partially assigned in Enel S.p.A. shares; it was therefore necessary to include in the table above the value of such shares at the accrual date.
- (2) In order to ensure the comparability of the total compensation accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in 2019, 2020 and 2021 – in the light of certain clarifications introduced in the meanwhile in the reference legislation and described below – the amount indicated in the chart above 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 total compensation accrued in 2019 by Enel’s Chief Executive Officer/General Manager – shown in the chart above 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 such 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 accrual basis, thus not taking into account the possible deferral of the disbursement of part of it.

Group results	2021	2020	2019
Ordinary EBITDA (data in million)	€ 19,210	€ 18,027 ⁽³⁾	€ 17,905
Variation	+7% vs 2020	0% vs 2019 ⁽⁴⁾	
Ordinary net income (data in million)	€ 5,593	€ 5,197	€ 4,767
Variation	+8% vs 2020	+9% vs 2019	
	2021	2020	2019
Average gross annual remuneration of Group's employees	€ 50,067 (of which: € 44,720 fixed compensation; € 5,347 variable compensation)	€ 47,177 (of which: € 42,398 fixed compensation; € 4,779 variable compensation)	€ 45,825 (of which: € 40,764 fixed compensation; € 5,061 variable compensation)
Variation	+6% vs 2020	+3% vs 2019	
Pay Ratio – Ratio between the total remuneration of Enel's CEO/GM and the average gross annual remuneration of the Group's employees	91x (34x fixed compensation)	145x (35x fixed compensation)	143x (36x fixed compensation)

- (3) For comparative purposes only, a reclassification from financial income to revenues has been made for an amount of Euro 87 million in 2020 of the component accounted in the income statement linked to the remeasurement at fair value of the financial assets related to the services under concession of the distribution activities in Brazil falling within the scope of IFRIC 12. This latter classification had an effect of the same amount on the margins accounted.
- (4) For the sake of uniformity of comparison, for the purposes of determining the percentage change for 2020 compared to 2019, the figure of Euro 17,940 million has been used for 2020 ordinary EBITDA, which does not take into account the reclassification for Euro 87 million described in the previous footnote.

3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2021)



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

2021, 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 afore-mentioned offices even only for a fraction of the year.

First name and Last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office
Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)			
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Chair	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Francesco Starace ⁽²⁾	CEO/GM	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Cesare Calari ⁽³⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Director	01/2021-12/2021	Approval of 2022 financial statements
Barbara Tadolin ⁽¹⁰⁾	Chair of the Board of Statutory Auditors	01/2021-12/2021	Approval of 2021 financial statements
Romina Guglielmetti ⁽¹¹⁾	Regular Statutory Auditor	01/2021-12/2021	Approval of 2021 financial statements
Claudio Sottoriva ⁽¹²⁾	Regular Statutory Auditor	01/2021-12/2021	Approval of 2021 financial statements
Total			

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. 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.

(b) Benefits related to: (i) the company car for mixed use (personal and business) on the basis of the value subject to taxes; (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 700,000 pertains to the office of Chief Executive Officer and Euro 820,000 pertains to the office of General Manager. Such remuneration includes the compensation approved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting, 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.

(b) Short-term variable remuneration component for the office of Chief Executive Officer (equal to Euro 668,080) and for the office of General Manager (equal to Euro 782,608) 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 17, 2022, on the level of achievement of the annual targets for 2021, objective and specific,

that had been assigned to the person involved by the Board itself. It should be noted that the long-term variable component relating to the LTI Plan 2019 is not included in this table as it is disburseable exclusively in Enel S.p.A. shares. This component, equal to No. 193,361 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to No. 58,008 shares of Enel S.p.A.) disburseable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 135,353 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2023 – is included in the following Table 2.

(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 ACL 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 2021, 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 by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chair (for an amount of Euro 43,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 27,000). It should be noted that an additional compensation of Euro 9,000 relating to a portion of the attendance fees for participation in the aforementioned Committees has not been recognized, since the interested person has exceeded the maximum limit of the total amount of compensation that can be recognized to each Director for participation in Board Committees (for an amount of Euro 70,000) according to the remuneration policy for the 2021 financial year.

Fixed compensation	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						
500,000 ^(a)	-	-	-	33,210 ^(b)	-	533,210	-	-	
1,520,000 ^(a)	-	1,450,688 ^(b)	-	80,679 ^(c)	166,667 ^(d)	3,218,034	1,277,949	-	
80,000 ^(a)	70,000 ^(b)	-	-	-	-	150,000	-	-	
80,000 ^(a)	57,000 ^(b)	-	-	-	-	137,000	-	-	
80,000 ^(a)	59,000 ^(b)	-	-	-	-	139,000	-	-	
80,000 ^(a)	70,000 ^(b)	-	-	-	-	150,000	-	-	
80,000 ^(a)	52,000 ^(b)	-	-	-	-	132,000	-	-	
80,000 ^(a)	64,000 ^(b)	-	-	-	-	144,000	-	-	
80,000 ^(a)	69,000 ^(b)	-	-	-	-	149,000	-	-	
85,000 ^(a)	-	-	-	-	-	85,000	-	-	
75,000 ^(a)	-	-	-	-	-	75,000	-	-	
75,000 ^(a)	-	-	-	-	-	75,000	-	-	
2,815,000	441,000	1,450,688	-	113,889	166,667	4,987,244	1,277,949	-	

(4) Costanza Esclapon de Villeneuve – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 32,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 25,000).

(5) Samuel Georg Friedrich Leupold – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 37,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 22,000).

(6) Alberto Marchi – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee as Chair (for an amount of Euro 37,000) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 33,000). It should be noted that an additional compensation of Euro 9,000 relating to a portion of the attendance fees for participation in the aforementioned Committees has not been recognized, since the interested person has exceeded the maximum limit of the total amount of compensation that can be recognized to each Director for participation in Board Committees (for an amount of Euro 70,000) according to the remuneration policy for the 2021 financial year.

(7) Mariana Mazzucato – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 27,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 25,000).

(8) Mirella Pellegrini – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 37,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 27,000).

(9) Anna Chiara Svelto – Independent Director

- (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee as Chair (for an amount of Euro 37,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 32,000).

(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.

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⁾	-	-	2,761,426	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates (in Euro)					
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	5,064,060	-
(III) Total				7,825,486	-

Notes:

- (1) The data set forth in the chart include all persons who, during the financial year 2021, held the role of Executive with Strategic Responsibilities (for an overall number of 12 positions).
- (2) It should be noted that, in addition to the short-term variable component, this table also includes the long-term variable component of a monetary nature related to the LTI Plan 2019. The long-term variable component, related to the same LTI Plan 2019, having an equity nature, equal to No. 121,843 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to No. 36,553 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 85,290 shares of Enel S.p.A.) disbursable with deferral to 2023 – is shown in the following Table 2.
- (3) It should be noted that, in addition to the short-term variable component, this table also includes the long-term variable component of a monetary nature related to the LTI Plan 2019. The long-term variable component, related to the same LTI Plan 2019, having an equity nature, equal to No. 190,130 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to No. 57,039 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 133,091 shares of Enel S.p.A.) disbursable with deferral to 2023 – is shown in the following Table 2.
- (4) 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*).
- (5) Compensations related to the additional remuneration treatment for expatriates and residents in districts other than that of the place of work.

Non-equity variable compensation					Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/ termination of employment relationship
Bonus and other incentives	Profit sharing	Non-monetary benefits	Other compensation				
1,882,031 ⁽²⁾	-	269,971 ⁽⁴⁾	138,186 ⁽⁵⁾	5,051,614	761,261	-	
4,313,373 ⁽³⁾	-	459,715 ⁽⁴⁾	9,758 ⁽⁵⁾	9,846,906	1,205,804	-	
6,195,404	-	729,686⁽⁴⁾	147,944⁽⁵⁾	14,898,520	1,967,065	-	

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.

First name and Last name	Office	Plan	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year	
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)
Starace Francesco	Chief Executive Officer/General Manager	LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾				
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾	No. 221,852 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽⁵⁾			No. 193,251 shares of Enel S.p.A.	1,352,950
First name and Last name	Office	Plan	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year	
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)
-	Executives with Strategic Responsibilities ⁽⁶⁾					
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾				
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾	No. 136,481 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽⁵⁾			No. 127,340 shares of Enel S.p.A.	891,507
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		LTI 2019 (May 16, 2019) ⁽¹⁾				
		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽³⁾	No. 217,532 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2020-2022 ⁽⁴⁾		
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽⁵⁾			No. 208,732 shares of Enel S.p.A.	1,461,333
(III) Total			575,865		529,323	3,705,790

Notes:

- (1) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2019.
- (2) The table shows the total number (193,361) of shares of Enel S.p.A. relating to the LTI Plan 2019, concretely awarded to the interested person following the final assessment of the objectives of the Plan itself. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to No. 58,008 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2022, while for the remaining 70% (equal to No. 135,353 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2023 is provided.
- (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 will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2022.
- (5) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2021.
- (6) The right to disbursement of the incentive accrues subject to the achievement of performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2023.
- (7) 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 2021.

Financial instruments awarded during the financial year			Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable		Financial instruments accrued for the financial year
Vesting period	Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
			No. 22,733 shares of Enel S.p.A.	No. 193,361 shares of Enel S.p.A. ⁽⁹⁾	1,362,422 ⁽¹¹⁾	584,123
						577,859
Three-year period 2021-2023 ⁽⁸⁾	September 16, 2021 ⁽⁷⁾	7,001				115,967

Financial instruments awarded during the financial year			Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable		Financial instruments accrued for the financial year
Vesting period	Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
				No. 121,843 shares of Enel S.p.A. ⁽⁹⁾	858,506 ⁽¹¹⁾	329,353
						355,493
Three-year period 2021-2023 ⁽⁸⁾	September 16, 2021 ⁽⁷⁾	7,001				76,415
				No. 190,130 shares of Enel S.p.A. ⁽¹⁰⁾	1,339,656 ⁽¹¹⁾	513,940
						566,607
Three-year period 2021-2023 ⁽⁸⁾	September 16, 2021 ⁽⁷⁾	7,001				125,257
				505,334	3,560,584	3,245,014

(8) The table includes data referring to all persons who, during the 2021 financial year held the role of Executive with strategic responsibilities (for an overall number of 11 positions), net of one Executive with strategic responsibilities who has benefited of an *ad hoc* plan that does not provide for the awarding of Enel shares.

(9) The table shows the total number (121,843) of Enel S.p.A. shares relating to the LTI Plan 2019, concretely awarded to the interested persons following the final assessment of the objectives of the Plan itself. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to No. 36,553 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2022, while for the remaining 70% (equal to No. 85,290 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2023 is provided.

(10) The table shows the total number (190,130) of Enel S.p.A. shares relating to the LTI Plan 2019, concretely awarded to the interested persons following the final assessment of the objectives of the Plan itself. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to No. 57,039 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2022, while for the remaining 70% (equal to No. 133,091 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2023 is provided.

(11) The figure was determined on the basis of the market value of the shares of Enel S.p.A. on December 30, 2021.

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.

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
Starace Francesco	Chief Executive Officer/ General Manager	MBO 2021 ⁽¹⁾	1,450,688	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	- ⁽³⁾	-	-
Total			1,450,688	-	-

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
--	Executives with strategic responsibilities				
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		MBO 2021	1,393,336	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	488,695 ⁽⁴⁾	-	-
(I) Sub-total			1,882,031	-	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2021	3,084,600	-	-
		LTI 2019 ⁽²⁾	1,228,773 ⁽⁵⁾	-	-
(II) Sub-total			4,313,373	-	-
(III) Total			6,195,404	-	-

Notes:

- (1) The MBO 2021 was assigned to the Chief Executive Officer/General Manager with resolution adopted by Enel's Board of Directors on February 25, 2021.
- (2) The procedure for the assignment of the LTI Plan 2019 was finalized with the approval of the methods and timing of assignment of the Plan itself by Enel's Board of Directors on November 12, 2019.
- (3) The long-term variable remuneration component, related to the LTI Plan 2019, is not included in this table as it is disbursable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to No. 193,361 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to No. 58,008 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 135,353 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2023 - is shown in the previous Table 2.
- (4) The table shows only the monetary component relating to the long-term variable remuneration linked to the LTI Plan 2019, of which 30% (equal to Euro 146,609) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to Euro 342,086) deferred to 2023, as these disbursements are not subject to further conditions. The share-based component related to the same Plan, equal to No. 121,843 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to No. 36,553 shares) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 85,290 shares) deferred to 2023 - is shown in the previous Table 2.
- (5) The table shows only the monetary component relating to the long-term variable remuneration linked to the LTI Plan 2019, of which 30% (equal to Euro 368,632) disbursable in 2022, and the remaining 70% (equal to Euro 860,141) deferred to 2023, as these disbursements are not subject to further conditions. The share-based component related to the same Plan, equal to No. 190,130 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to No. 57,039 shares) disbursable in 2022 and the remaining 70% (equal to No. 133,091 shares) deferred to 2023 - is shown in the previous Table 2.

Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disburseable	Disburseable/disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Bonus for past years			Other bonuses
(A)	(B)	(C)	
No longer disburseable	Disburseable/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 the Executives with strategic responsibilities – for a total of 11 positions – and No. 186 managers⁽¹⁾ of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall No. 1,538,547⁽²⁾ Enel shares. In this regard, in light of the final assessment of the performance objectives envisaged

by the Long-Term Incentive Plan 2019, the Board of Directors has decided to recognize 89.5% of the base amount assigned to the Chief Executive Officer/General Manager and 79.5% of the base amount assigned to the other beneficiaries in relation to the Plan itself; therefore, the Board of Directors resolved to award No. 193,361 shares of Enel to the Chief Executive Officer/General Manager and a total of No. 1,313,088 shares of Enel to the additional further beneficiaries of the same Plan, in accordance with the modalities and timings defined by said Plan.

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; this figure has not changed as of December 31, 2021.
- (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; this figure has not changed as of December 31, 2021.

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 the Executives with strategic responsibilities – for a total of 11 positions – and No. 190 managers of Enel and its subsid-

aries) have been identified and have been assigned with overall No. 1,638,775⁽¹⁾ 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.

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) This figure has been restated compared to the figure reported in the Report on the remuneration policy for 2021 and compensation paid in 2020.

3.5 Long-Term Incentive Plan 2021

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2021 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 20, 2021, the Board of Directors, on September 16, 2021, 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. 212 beneficiaries (*i.e.*, the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 11 positions – and No. 200 managers of Enel and its subsid-

aries) have been identified and have been assigned with overall No. 1,577,773 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 2021.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2021, please refer to the Information Document published on the Company's website (www.enel.com).

3.6 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 their underage children, either directly or through subsidiaries, trusts or agents, as resulting from the shareholders' ledger, the communications received and 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 2021, shares in Enel or its subsidiaries, 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 2020	Number of shares purchased in 2021	Number of shares sold in 2021	Number of shares held at the end of 2021	Title of possession
Members of the Board of Directors							
Starace Francesco	Chief Executive Officer/ General Manager	Enel S.p.A.	586,601 ⁽¹⁾	24	47	586,578 ⁽²⁾	Ownership
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Ownership
Calari Cesare	Director	Enel S.p.A.	4,104	-	-	4,104	Ownership
Members of the Board of Statutory Auditors							
-	-	-	-	-	-	-	-
Executives with strategic responsibilities							
No. 12 positions	Executives with strategic responsibilities	Enel S.p.A.	203,694 ^{(3) (*)}	31,582	-	235,276 ^{(4) (**)}	Ownership
		Endesa S.A.	10,884 ⁽⁴⁾	-	-	10,884	Ownership

(1) Of which 366,981 personally and 219,620 by the spouse.

(2) Of which 366,958 personally and 219,620 by the spouse.

(3) Of which 196,362 personally and 7,332 by the spouse.

(4) Of which 227,944 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 2020 by those who during 2021 financial year, also for a fraction of the year, have been Executives with strategic responsibilities.

(**) It should be noted that the number of shares also takes into account the shareholdings that were held by an Executive with strategic responsibilities at the date of termination of office in 2021.

3. LTI Plan 2022

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 2022 of Enel S.p.A.

April 6, 2022



Contents

Glossary	186
Introduction	187
1. Beneficiaries	187
1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel	187
1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan	187
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)	187
1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries of the LTI Plan who are executives with strategic responsibilities and of any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply	188

2. Reasons supporting the adoption of the Plan	188	4. Characteristics of the LTI Plan	191
2.1 Objectives to be achieved through the Plan	188	4.1 Structure of the Plan	191
2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan	188	4.2 Period of implementation of the Plan	192
2.3 Criteria for determining the amount to be awarded	189	4.3 Expiry of the Plan	192
2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel	189	4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories	192
2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan	190	4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions	192
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	190	4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed	195
3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan	190	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	195
3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan	190	4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship	195
3.2 Subjects in charge for managing the Plan	190	4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan	196
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan	190	4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan	196
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments	190	4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments	196
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics	190	4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award	196
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	191	4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan	196
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	191	4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights	196
3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based	191	4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them	196
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	191	4.16 – 4.23	196
		4.24 Annex	196

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 Euronext Milan market (formerly <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 Euronext Milan market (formerly <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-bis, 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, 2021 such index included A2A, EdF, EdP, EdP Renovaveis, Elia Group, Endesa, Enel, Engie, E.On, 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 2022.
Consob Issuers' Regulation	The Regulation adopted by Consob with Resolution No. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented.
Return on Invested Capital (ROIC)	Ratio between NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) and average NIC (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.
Weighted Average Cost of Capital (WACC)	Average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

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, depend, *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 (2022-2024) 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 19, 2022.

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 authorized storage mechanism “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 300 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 or 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 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) These plans regard approximately 80 Beneficiaries and in some cases they do not envisage a share-based component.

1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries of the LTI Plan who are executives with strategic responsibilities and of any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply

The LTI Plan includes among the Beneficiaries indicated in paragraph 1.2 above also the managers who are currently “executives with strategic responsibilities” as defined under Article 65, paragraph 1-*quater*, of the Consob Issuers’ Regulation. Reference is made to the heads of:

- the “Administration, Finance and Control” and “People and Organization” Holding Functions, as well as of the “Global Procurement” Function which pertains to the Global Service Functions;
 - the Global Business Lines “Enel Green Power and Thermal Generation”, “Global Infrastructure and Networks”, “Global Energy and Commodity Management” and “Enel X Global Retail”;
 - 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 paragraph 1.2 above, it should be noted that the incentive scheme envis-

aged 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:
 - 130% of the base amount, for the Chief Executive Officer/General Manager, and
 - 65% 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 2022-2024 Strategic Plan;
- 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, in particular encouraging 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 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 the LTI Plan is conditioned, as well as the related weight:

Performance objective	Weight
Average TSR⁽²⁾ of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2022–2024	▶ 50%
Cumulative ROIC – WACC for the three-year period 2022–2024	▶ 30%
GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2024⁽³⁾	▶ 10%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2024	▶ 10%

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, are characterized by a three-year performance period 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 2022 submitted to the approval of the ordinary Shareholders’ Meeting convened on May 19, 2022. 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 disbursement 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 overperformance of such objectives.

If the performance objectives are not achieved, no incentive under the LTI Plan will be disbursed.

2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel

Not applicable.

(2) 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, 2022 – December 31, 2024), 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 generation 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.

2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan

The LTI Plan structure was not influenced by the applicable tax laws or accounting implications.

2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers' shareholdings in companies ("Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese"), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law No. 350 dated December 24, 2003

Not applicable.

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

3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan

At the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called to resolve upon the LTI Plan, it is proposed to grant to the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, the broadest powers necessary to effectively implement the same Plan, to be exercised in accordance with the principles established by the present Information Document, as provided under the explanatory report drawn by the Board of Directors in accordance with Article 125-ter of the Consolidated Financial Act and made available to the public at the registered office of Enel (in Rome, Viale Regina Margherita No. 137), on the Company's website (www.enel.com) and on the authorized storage mechanism "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 management of the Plan, applying the provisions of the relevant implementing regulation. 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 modalities 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 17, 2022, 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 March 7, 2022.

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 19, 2022. After the Shareholders' 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 itself, 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 Euronext Milan market (formerly *Mercato Telematico Azionario*) organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 7, 2022: Euro 5.5610;
- reference price of the Enel share registered on the Euronext Milan market (formerly *Mercato Telematico Azionario*) organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 17, 2022: Euro 5.7200.

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 corporate 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 130% of the base amount – will be entirely disbursed in Shares and (ii) with reference to the other Beneficiaries, the incentive – up to 65% of the base amount – will be entirely disbursed in Shares.

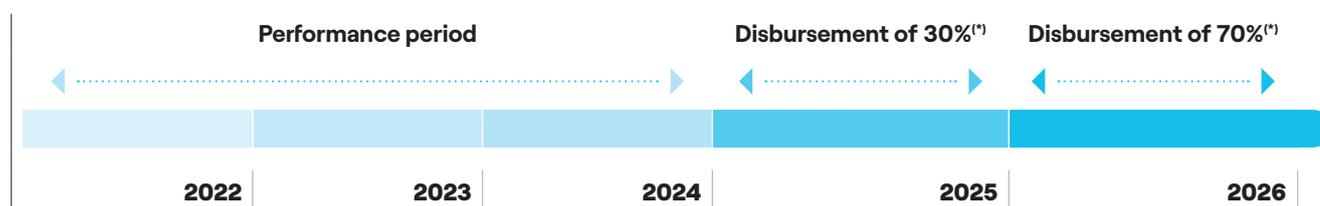
The monetary component is calculated as the difference between the total amount of the incentive determined in the final assessment of the Plan and the proportion of

incentive to be disbursed in Shares. For this purpose, the value of the share-based component of the incentive is calculated considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽⁴⁾ detected on the Euronext Milan market (formerly *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, 2021). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.9379.

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 2022-2024 (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 2025 and, with respect to the remaining 70%, in 2026. 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 2026.

4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories

In line with the foregoing, the LTI Plan envisages that, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, up to 130% of the base amount of the incentive – for the Chief Executive Officer/General Manager – and up to 65% of the base amount of the incentive – for the other Beneficiaries – will be disbursed in Shares with the timings set forth in the previous paragraph 4.2.

The information concerning the maximum number of Shares that will be awarded to Beneficiaries under the LTI Plan will be available only once the Board of Directors, upon prior approval of the same Plan by the Shareholders' Meeting, will award the incentive to the Beneficiaries (see paragraph 3.7 above).

As of today, the estimated maximum number of Shares to be awarded under the Plan, for the entire three-year performance period, is approximately equal to 2.5 million⁽⁵⁾, representing about 0.024% 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:

(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.

(5) This figure was determined considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Euronext Milan market (formerly *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, 2021). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.9379.

Performance objective	Weight
Average TSR ⁽⁶⁾ of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2022–2024	▶ 50%
Cumulative ROIC ⁽⁷⁾ – WACC ⁽⁸⁾ for the three-year period 2022–2024 ⁽⁹⁾	▶ 30%
GHG Scope 1 emissions per kWh equivalent produced by the Group in 2024 ⁽¹⁰⁾	▶ 10%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2024	▶ 10%

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 ⁽¹¹⁾ over the three years 2022–2024	Multiplier
Enel’s TSR lower than 100% of the Index’s TSR	0%
Enel’s TSR equal to 100% of the Index’s TSR	Target 130%/100% ⁽¹²⁾
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% ⁽¹³⁾

The objective linked to the cumulative ROIC – WACC for the three years 2022–2024 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 consistent with the 2022–2024 Strategic Plan), no incentive will be assigned.

Cumulative ROIC – WACC for the three years 2022–2024	Multiplier
ROIC – WACC lower than 11.9%	0%
ROIC – WACC equal to 11.9%	Target 130%/100% ⁽¹²⁾
ROIC – WACC equal to 12.2%	Over I 150%
ROIC – WACC higher than or equal to 12.5%	Over II 280%/180% ⁽¹³⁾

(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, 2022 – December 31, 2024), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(7) Return on Invested Capital calculated as the ratio between: (i) NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) determined by deducting the tax effect from Ordinary EBIT (Ordinary Operating Profit), determined excluding the items which cannot be referred to the ordinary operations, *i.e.* capital gains related to asset divestitures and the asset write-downs due to impairment considered as extraordinary for the purposes 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.

(8) Weighted Average Cost of Capital, representing the average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

(9) This indicator is calculated as a difference between ROIC and WACC. 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.

(10) GHG (Greenhouse Gases) Scope 1 emissions represent the Group’s direct emissions and mainly derive from energy generation 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.

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

(12) 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.

(13) The LTI Plan provides that, if the second overperformance 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 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 2022-2024 Strategic Plan), no incentive will be assigned.

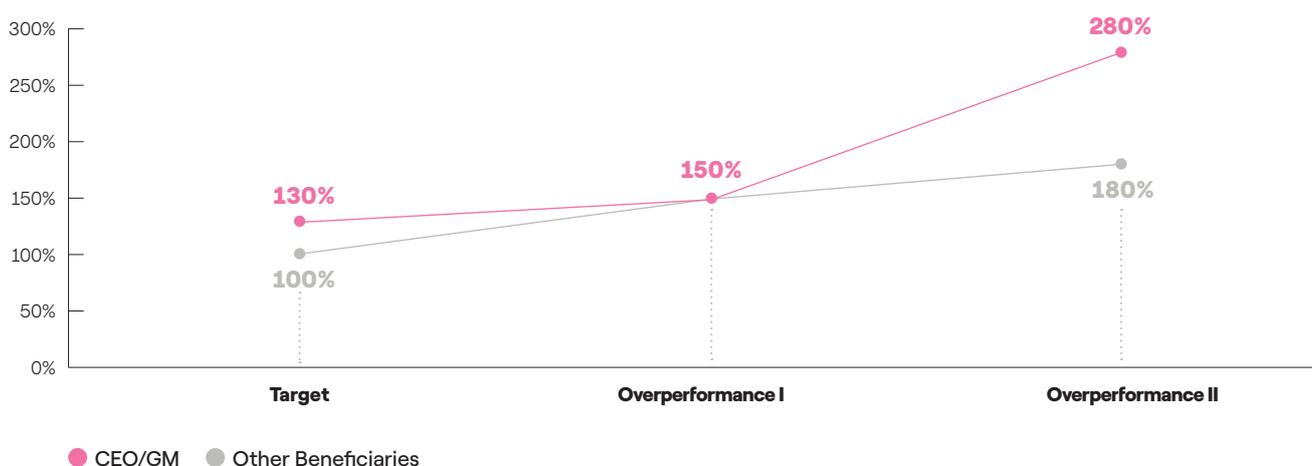
GHG Scope 1 emissions (data in $\text{gCO}_{2\text{eq}}/\text{kWh}_{\text{eq}}$) in 2024 ⁽¹⁴⁾	Multiplier
GHG Scope 1 emissions higher than 140 $\text{gCO}_{2\text{eq}}/\text{kWh}_{\text{eq}}$	0%
GHG Scope 1 emissions equal to 140 $\text{gCO}_{2\text{eq}}/\text{kWh}_{\text{eq}}$	Target 130%/ 100% ⁽¹²⁾
GHG Scope 1 emissions equal to 137 $\text{gCO}_{2\text{eq}}/\text{kWh}_{\text{eq}}$	Over I 150%
GHG Scope 1 emissions lower than or equal to 135 $\text{gCO}_{2\text{eq}}/\text{kWh}_{\text{eq}}$	Over II 280%/ 180% ⁽¹³⁾

The objective concerning the percentage of women in top management succession plans⁽¹⁵⁾ 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 top management succession plans at the end of 2024	Multiplier
Percentage of women lower than 45%	0%
Percentage of women equal to 45%	Target 130%/ 100% ⁽¹²⁾
Percentage of women equal to 47%	Over I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	Over II 280%/ 180% ⁽¹³⁾

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 overperformance, 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:



(14) During the final assessment of the objective related to reduction of GHG Scope 1 emissions in 2024, 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 thermo-electric power plants according to scheduled timings, as well as on (ii) the energy concessions of Enel Group companies, its subsidiaries and joint operations.

(15) Top management refers to managers of Enel and its subsidiaries who play key roles in the organizational model and holding positions of particular influence on the main levers of value creation within the Group's strategies.

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 entirely in Shares);
- 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 130% of the fixed remuneration, in Shares and (ii) as for the remaining 20%, 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 130% of the fixed remuneration in Shares and (ii) for the remaining 150% in cash).

The Company is entitled to claim-back the variable remuneration paid, as well as to withhold the variable remuneration subject to deferral, if the data on the basis of which it has been disbursed or calculated turn out to be clearly erroneous (clawback and *malus* clause).

4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed

No availability restriction is envisaged upon the Shares once they are distributed to Beneficiaries subject and proportionally to the achievement of the performance objectives.

4.7 Conditions subsequent, if any, in connection with the Plan in the event that the Beneficiaries were to conclude hedging transactions that allow for the neutralization of any selling restrictions applicable to the financial instruments

Not applicable, as no selling restrictions on the Shares are envisaged once they are distributed to Beneficiaries.

4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship

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 executive 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 executive 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) 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 executive 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 executive 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 65 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 Euronext Milan market (formerly *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, 2021), the overall maximum cost (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 17 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 2020 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 14, 2020 (Section 1);
- (ii) the long term incentive Plan 2021 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 20, 2021 (Section 1); and
- (iii) the long term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A. described in this Information Document (Section 2).

		BOX 1						
		Free of charge share granting plans – “Long-term incentive plan 2020 of Enel S.p.A.” and “Long-term incentive plan 2021 of Enel S.p.A.”						
Name and surname or category	Office	Section 1						
		Instruments relating to plans, currently in force, approved on the basis of previous Shareholders' Meeting resolutions						
		Date of the relevant Shareholders' Meeting resolution	Type of financial instruments	Number of financial instruments ⁽¹⁶⁾	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/ General Manager of Enel S.p.A.	LTI Plan 2020-2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁷⁾	Enel S.p.A. Shares	221,852	September 17, 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
		LTI Plan 2021-2023 (May 20, 2021) ⁽²⁰⁾	Enel S.p.A. Shares	193,251	September 16, 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7.001	Three-year period 2021-2023 ⁽²²⁾
No. 11 Executives with Strategic Responsibilities ⁽²³⁾		LTI Plan 2020-2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁷⁾	Enel S.p.A. Shares	336,754 ⁽²⁴⁾	September 17, 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
		LTI Plan 2021-2023 (May 20, 2021) ⁽²⁰⁾	Enel S.p.A. Shares	336,072	September 16, 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7.001	Three-year period 2021-2023 ⁽²²⁾
No. 190 other managers ⁽²⁵⁾		LTI Plan 2020-2022 (May 14, 2020) ⁽¹⁷⁾	Enel S.p.A. Shares	1,080,169 ⁽²⁶⁾	September 17, 2020 ⁽¹⁸⁾	N.A.	7.380	Three-year period 2020-2022 ⁽¹⁹⁾
No. 200 other managers ⁽²⁷⁾		LTI Plan 2021-2023 (May 20, 2021) ⁽²⁰⁾	Enel S.p.A. Shares	1,048,450	September 16, 2021 ⁽²¹⁾	N.A.	7.001	Three-year period 2021-2023 ⁽²²⁾

(16) 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.

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

(18) 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).

(19) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2022.

(20) The date is referred to the Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2021.

(21) The date is referred to the Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the assignment to beneficiaries of the LTI Plan 2021 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of June 9, 2021).

(22) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2023.

(23) The figures include Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel S.p.A. and its subsidiaries, for a total of 11 positions. The table does not include an Executive with Strategic Responsibilities of a subsidiary who, as provided for by the long term incentive Plan 2020 of Enel S.p.A. and the long term incentive Plan 2021 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.

(24) As of 31 December 2021, due to some changes in the subjective perimeter of Executives with Strategic Responsibilities, the number of shares potentially awardable to the latter is equal to 354,013.

(25) 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 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.

(26) The figure has been recalculated compared to that published in Table No. 1, Box 1, Section 1 of the Information Document on the 2021 LTI Plan. It should also be noted that as of December 31, 2021, due to changes in the subjective perimeter of the managers beneficiaries, the number of shares potentially awardable to “other managers” is equal to 1,062,910.

(27) 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 2021 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

Free of charge share granting plan – “Long-term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A.”

Section 2

Name and surname or category	Office	Newly assigned instruments 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 ⁽²⁸⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments assigned	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager of Enel S.p.A.	May 19, 2022	Enel S.p.A. Shares	Not available	Within December 31, 2022	N.A.	Not available	Three-year period 2022-2024 ⁽²⁹⁾
Approximately No. 300 managers ⁽³⁰⁾ of Enel S.p.A. and/or companies controlled by Enel S.p.A. pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code ⁽³¹⁾		May 19, 2022	Enel S.p.A. Shares	Not available	Within December 31, 2022	N.A.	Not available	Three-year period 2022-2024 ⁽²⁹⁾

(28) The date is referred to the Shareholders' Meeting called for the approval of the LTI Plan 2022.

(29) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2024.

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

(31) 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.



4. Board of Statutory Auditors Guidelines

**Enel's Board of Statutory Auditors Guidelines
to Shareholders on the composition of the
new Board of Statutory Auditors**

March 22, 2022



Introduction

At the end of 2021 and in the first two months of 2022 the Board of Statutory Auditors of Enel S.p.A. (“Enel” or the “Company”) carried out, with the support of Spencer Stuart Italia S.r.l. – a company specialized in this area and belonging to a network which, during 2021, did not have any further professional relationship with Enel or other Enel Group’s companies – an evaluation of the size, composition and functioning of the Board itself (so called “board review”), in analogy with what is done with regard to the Company’s Board of Directors since 2004.

The expiring board review is a best practice that the Board of Statutory Auditors has adopted since 2018 – in compliance with the guidelines set forth by Principle Q.1.1. of the Rules of Conduct of the Board of Statutory Auditors of listed companies (“*Norme di comportamento del collegio sindacale di società quotate*”) drawn up by the Italian National Council of Chartered Accountants and Accounting Experts (“*Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili*”) – edition April 2018 – and even in the absence of a specific recommendation of the Italian Corporate Governance Code (“*Corporate Governance Code*”). The board review was conducted following the “peer-to-peer review” method, *i.e.* by assessing not only the functioning of the body as a whole, but also the style and content of the contribution provided by each of the Statutory Auditors.

Such decision is particularly appropriate considering the approaching expiry of the term of office of the Board of Statutory Auditors, scheduled at the Enel Shareholders’

Meeting called to approve the 2021 financial statements, and the intention of the expiring Board of Statutory Auditors to have an accurate and objective assessment of its functioning on the basis of which it can draw up the guidelines addressed to the Shareholders on the professional figures whose presence in the Board is deemed appropriate.

The expiring Board of Statutory Auditors deems indeed that the invitation addressed to the board of directors of listed companies other than those with concentrated ownership by Recommendation 23 of the Corporate Governance Code – according to which the same board “sets forth guidelines on board composition deemed optimal before its renewal, considering the outcome of the board evaluation” – could be applied by analogy also in the event of renewal of the board of statutory auditors.

In the light of the above, the expiring Board of Statutory Auditors with this document – given the approaching of the renewal of the control body, scheduled at the Enel Shareholders’ Meeting called to approve the 2021 financial statements – provides to the Shareholders, on the basis of the outcome of the above-mentioned “board review” (described in Enel’s Report on corporate governance and ownership structure for the financial year 2021), and also taking into account the provisions of the Diversity Policy of its members (approved on January 29, 2018), its guidelines on the different professional profiles whose presence in the Board is deemed appropriate.

Composition of the Board of Statutory Auditors

The expiring Board of Statutory Auditors – wishing that the renewal will take into account the benefits arising from a composition which ensures continuity in the performance of the delicate supervisory tasks assigned to the Board itself, meeting at the same time the need, underlined by the applicable laws⁽¹⁾, that the Statutory Auditors have, as a whole, adequate competence in the electric power business in which Enel Group operates – underlines that the personal and professional skills deemed appropriate for the different roles within the Board of Statutory Auditors, in line with those currently existing, are the following:

The Chair should:

- be a person of such authority as to ensure adequate coordination between the activities of the Board of Statutory Auditors and the activities of other bodies and persons involved in various ways in the governance of the internal control and risk management system, in order to maximize the efficiency of the latter and reduce duplication of activities;
- have personal traits which can foster the creation of a strong feeling of cohesion among the members of the Board of Statutory Auditors, in order to ensure an efficient performance of the supervisory duties assigned to the same Board, while representing, just like the other Statutory Auditors, a guarantee for all the Shareholders;
- have a proper competence and experience in the economic and financial area, with particular focus on the financial information process, as well as experience and practice to manage specific business issues.

The other two regular Statutory Auditors should be figures with a managerial and/or professional and/or academic and/or institutional profile, in order to create a mix of different and complementary skills and experiences, also taking into account the skills and experiences actually held by the Chair. In this respect, it is reminded that:

- at least one regular Statutory Auditor and one alternate Statutory Auditor must be by law⁽²⁾ a registered legal auditor and have practiced the profession of legal auditor for a period of no less than three years;

- the other requirements of professionalism set forth by the law⁽³⁾ and Enel's Corporate Bylaws⁽⁴⁾ provide that the Statutory Auditors who do not meet the requirement described in the previous point of the list must have an overall experience of at least three years in:
 - a. administration or control activities or executive duties in limited companies with a share capital no lower than Euro 2 million; and/or
 - b. professional activities or tenured university teaching in legal, economic, financial and technical-scientific areas strictly relevant to Enel's business, thus meaning those pertaining to commercial and tax law, business economics and corporate finance, as well as to energy in general, communications, telematics and information technology, and network structures; and/or
 - c. management functions at public institutions or administrations operating in the credit, finance and insurance businesses or, anyway, in sectors strictly related to Enel's business, thus meaning sectors of activities related to energy in general, communications, telematics and information technology, and network structures.

In this regard, it should be noted that the above-mentioned board review showed the importance of the presence within the Board of Statutory Auditors of:

- profiles with specific expertise in the areas of extraordinary finance and/or corporate governance and sustainability, in addition to skills in accounting, internal control and risk management, as well as legal auditing, which should generally characterize the profile of statutory auditors of listed companies;
- profiles with previous experience acquired in listed companies, and/or with knowledge of foreign markets of interest to Enel and/or with adequate experience in the international context, characterized in any case by good interpersonal skills and speed of learning.

It was also deemed relevant the importance of adequate knowledge of foreign languages and, particularly, of at least the English language.

(1) Reference is made to Article 19, paragraph 3, of the Legislative Decree No. 39 of January 27, 2010.

(2) As provided for by Article 1, paragraph 1, of Ministerial Decree No. 162 of March 30, 2000.

(3) As provided for by Article 1, paragraphs 2 and 3, of Ministerial Decree No. 162 of March 30, 2000.

(4) As provided for by Article 25.1 of Enel's Corporate Bylaws.

Lastly, Shareholders are invited, in preparing the slates of candidates for the renewal of the Board of Statutory Auditors, to consider the need to assure:

- that one regular Statutory Auditor and one alternate Statutory Auditor shall belong to the less represented gender, taking into account the composition of Enel's Board of Statutory Auditors (made up, according to the Corporate Bylaws, of three regular Statutory Auditors and three alternate Statutory Auditors);
- in addition to what already underlined above, that the international profile of Enel Group activities is duly considered, assuring the presence of at least one regular Statutory Auditor with an adequate experience at international level. Such experience shall be measured on the basis of the managerial, professional, academic or

institutional activity carried out by each Statutory Auditor in international contexts;

- a balanced combination of different tenure and ages within the Board of Statutory Auditors, in order to pursue a balance between the needs of continuity and renewal;
- that all the Statutory Auditors devote a sufficient amount of time to the diligent performance of their duties, considering the number and nature of the offices held in management and supervisory bodies of other companies – in compliance with the provisions of the law⁽⁵⁾ – as well as the commitment they are required for other professional activities and offices held in associations, so that the Board of Statutory Auditors can carry out its activities in the most effective way.

(5) Reference is made to Article 148-*bis* of Legislative Decree No. 58 of February 24, 1998 and Articles from 144-*duodecies* to 144-*quinquiesdecies* of the Issuers' Regulation approved with Consob's Resolution No. 11971 of May 14, 1999.





**OPEN POWER
FOR A BRIGHTER FUTURE.**
WE EMPOWER SUSTAINABLE PROGRESS.

Concept design e realizzazione – *Concept design and realization*

Gpt Group

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. 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



[enel.com](https://www.enel.com)