

ALL. "R" e
RAEE 3644



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

GLOSSARIO.....	4
PREMESSA.....	6
1. SOGGETTI DESTINATARI	6
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	6
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI.....	6
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)	7
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	7
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	8
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	8
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.....	8
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare.....	9
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	9
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	9
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.....	9
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO LTI.....	10
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	10
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	10
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano.....	10
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	10
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	10

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	11
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	11
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	11
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	11
4.	CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI.....	12
4.1	Struttura del Piano	12
4.2	Periodo di attuazione del Piano	12
4.3	Termine del Piano.....	12
4.4	Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.....	13
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano	13
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	16
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	16
4.8	Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.....	16
4.9	Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	17
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	17
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	17
4.12	Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	17
4.13	Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano.....	17
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	18
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	18
4.16 – 4.23		18
4.24	Allegato.....	18

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-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti Consob.
Enel o la Società Gruppo	Enel S.p.A.
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:

- (i) *capital gain*: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;
- (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.

TUF

Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

Weighted Average Cost of Capital (WACC)

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.

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 riferimento (2022-2024) rispetto a quello dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM*.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI, in quanto "*piano di compenso basato su strumenti finanziari*" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel convocata per il 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) Tali piani sono rivolti a circa 80 Destinatari e in alcuni casi non prevedono una componente azionaria.

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

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel Francesco Starace.

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

Tra i Destinatari del Piano LTI indicati nel precedente paragrafo 1.2 rientrano anche i *manager* che attualmente 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 <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽²⁾ di Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2022-2024	50%
ROIC – WACC cumulati nel triennio 2022-2024	30%
Emissioni di GHG <i>Scope 1</i> per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2024 ⁽³⁾	10%
Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> 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

⁽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.

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.

2.5 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

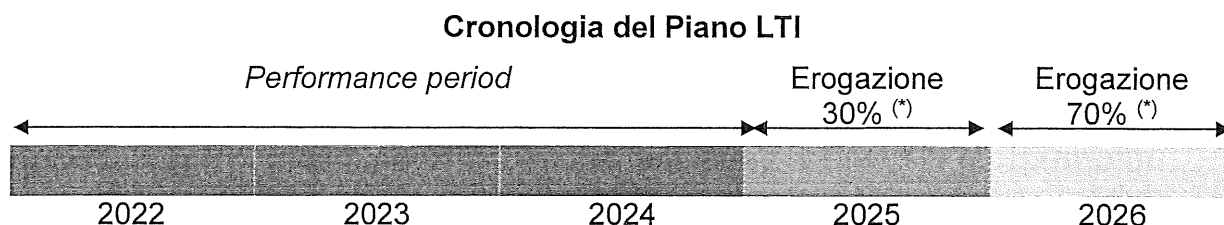
Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai Destinatari di un incentivo, rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, che potrà variare – in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali cui è subordinato il Piano (*cfr.* successivo 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 Delegato/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.

4.2 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 azionaria 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*).



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2026.

⁽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*.

4.4 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*:

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

⁽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.

⁽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.

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	TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell'Indice	TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	TSR Enel pari al 110% del TSR dell'Indice	TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell'Indice
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹²⁾	150%	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	ROIC - WACC inferiore a 11,9%	ROIC - WACC pari a 11,9%	ROIC - WACC pari a 12,2%	ROIC - WACC superiore o uguale a 12,5%
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹²⁾	150%	280%/180% ⁽¹³⁾

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

⁽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.

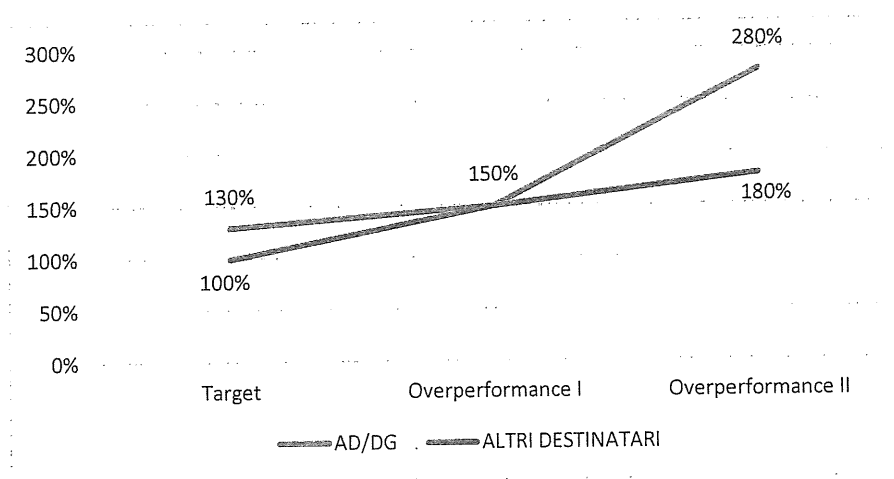
⁽¹³⁾ Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* dell'obiettivo, sia riconosciuto: (i) all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel un premio pari al 280% del valore base; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 180% del valore base assegnato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

⁽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*.

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	Percentuale di donne inferiore a 45%	Percentuale di donne pari a 45%	Percentuale di donne pari a 47%	Percentuale di donne superiore o uguale al 50%
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹²⁾	150%	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 150% (al livello *Over I*) ovvero (ii) del 280% (per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel) o del 180% (per gli altri Destinatari) del valore base (al livello *Over II*), come di seguito riportato:



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

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto 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);

⁽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.

- 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 rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza.

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

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

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che il premio maturato non ancora erogato si considera immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del Destinatario medesimo.

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

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, ovvero il collocamento in quiescenza o la scadenza contrattuale di rapporti di

lavoro a tempo determinato, il Destinatario, qualora si raggiungano gli obiettivi di *performance*, conserva il diritto all'erogazione del premio maturato. Resta inteso che, in tal caso, la consuntivazione del premio sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del Piano stesso perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del Destinatario medesimo.

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

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

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

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

Non applicabile.

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

Per quanto concerne l'onere economico complessivo massimo del Piano LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, esso ammonta a circa 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).

Nome e cognome o categoria	Carica	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."						
		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⁾

(continua)

⁽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.

(segue)

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⁾

⁽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.

Nome e cognome o categoria	Carica	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						
		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.