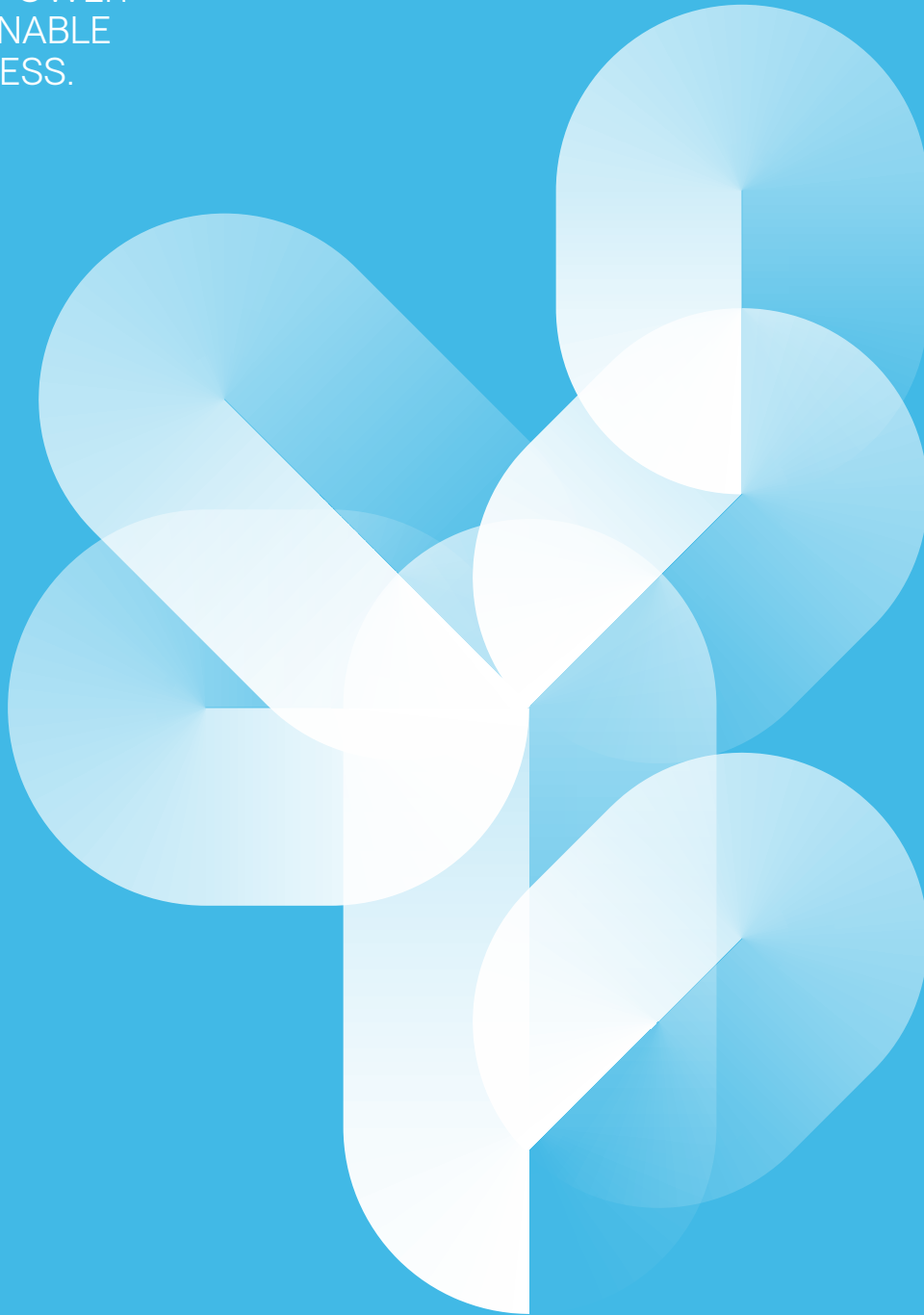



**OPEN
POWER
FOR A
BRIGHTER
FUTURE.**

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.



Assemblea degli Azionisti 2023
Shareholders' Meeting 2023

enel



Viviamo in un mondo sempre più interconnesso dove le aziende che continueranno a prosperare nel lungo periodo saranno quelle in grado di agire collettivamente, creando e condividendo valore con tutti gli stakeholder.

È ciò che il progetto grafico del Corporate Reporting del Gruppo Enel esprime mediante l'elaborazione di forme collegate e in equilibrio.

Elementi ispirati alla natura, il cui movimento racconta armonia, crescita ed evoluzione.

**OPEN
POWER
FOR A
BRIGHTER
FUTURE.**

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.



Assemblea degli Azionisti 2023
Shareholders' Meeting 2023

Indice

1. Relazioni del Consiglio di Amministrazione	Relazioni del Consiglio di Amministrazione sugli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea	11
2. Remunerazione	Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022	33
3. Piano LTI 2023	Documento Informativo sul Piano LTI 2023	91
4. Orientamenti del Consiglio di Amministrazione	Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione	109

Contents

1. Reports of the Board of Directors	Reports of the Board of Directors on the items of the agenda of the Shareholders' Meeting	119
2. Remuneration	Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022	141
3. LTI Plan 2023	Information Document on LTI Plan 2023	199
4. Guidelines of the Board of Directors	Guidelines of the Board of Directors of Enel to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors	217



**OPEN
POWER
FOR A
BRIGHTER
FUTURE.**

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.



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. 158444561009

Convocazione di Assemblea ordinaria

L'Assemblea degli Azionisti è convocata, in sede ordinaria, per il giorno 10 maggio 2023, in unica convocazione, alle ore 14:00, in Roma, presso l'Auditorium - Parco della Musica, in Via Pietro de Coubertin n. 30, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2022.
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 19 maggio 2022. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
4. Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
5. Determinazione della durata in carica del Consiglio di Amministrazione.
6. Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
7. Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione.
8. Determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione.
9. Piano 2023 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.
10. Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:
 - 10.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2023 (deliberazione vincolante);
 - 10.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2022 (deliberazione non vincolante).

1.

Relazioni del Consiglio di Amministrazione

sugli argomenti all'ordine del giorno
dell'Assemblea

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

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2022 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2022.

Signori Azionisti, in data 16 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il progetto di bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2022 (che chiude con un utile netto di circa 7.157 milioni di euro) e il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2022 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di circa 1.682 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 18 aprile 2023.

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 2022, 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"), la cui approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione è prevista in data 6 aprile 2023. 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 sarà tempestivamente 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 2022 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 2022 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 2022 e della relativa relazione della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022.

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 2022-2024 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2021) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2022, la corresponsione agli Azionisti di un dividendo fisso – pari a complessivi 0,40 euro per azione – da corrispondere in due *tranche*, con pagamento programmato nei mesi di gennaio, a titolo di acconto, e di luglio, a titolo di saldo.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 3 novembre 2022, 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 2022 pari a 0,20 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 25 gennaio 2023. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 7.153.795 azioni proprie in portafoglio alla "*record date*" del 24 gennaio 2023. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2022 effettivamente distribuito agli Azionisti è ammontato a 2.031.905.230,20 euro, mentre un importo di 1.430.759,00 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 2022 ammonta a circa 7.157 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 0,20 euro per azione (per un importo complessivo massimo pari a circa 2.033 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2023.

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 e 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 2022 Enel S.p.A. ha posto in pagamento, a favore dei possessori dei

suddetti prestiti obbligazionari, un importo complessivo pari a circa 123,4 milioni di euro.

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

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2022 di Enel S.p.A., pari a 7.157.365.948,95 euro:
 - alla distribuzione in favore degli Azionisti:
 - 0,20 euro per ognuna delle 10.159.526.151 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 7.153.795 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 25 gennaio 2023, previo stacco in data 23 gennaio 2023 della cedola n. 37 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 24 gennaio 2023, per un importo complessivo pari a 2.031.905.230,20 euro;
 - 0,20 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 24 luglio 2023 (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 2.033.335.989,20 euro;
 - alla riserva denominata "utili accumulati", a copertura degli importi corrisposti nel corso del 2022, alla scadenza 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 123.434.990,29 euro;

- alla medesima riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 2.968.689.739,26 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 0,20 euro per azione ordinaria – al netto delle azioni proprie che risulteranno

in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 26 luglio 2023, con "data stacco" della cedola n. 38 coincidente con il 24 luglio 2023 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 luglio 2023.

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 19 maggio 2022. 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 19 maggio 2022.

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 19 novembre 2023), 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 16 giugno 2022 il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione, ha approvato l'acquisto di un numero di azioni proprie pari a 2,7 milioni (equivalenti a circa lo 0,027% del capitale sociale di Enel), 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, approvato dalla predetta Assemblea del 19 maggio 2022 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 25 luglio 2022, la Società ha complessivamente acquistato n. 2.700.000 azioni proprie. Pertanto, considerando le n. 4.889.152 azioni proprie già in portafoglio acquistate nel corso dei precedenti esercizi, nonché tenuto conto della erogazione intervenuta in data 5 settembre 2022 di complessive n. 435.357 azioni ordinarie Enel ai destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2019 destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, la Società detiene alla data odierna n. 7.153.795

azioni proprie, pari allo 0,07% circa del capitale sociale. Le società controllate invece 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 19 maggio 2022 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:

- offrire agli Azionisti uno strumento ulteriore di monetizzazione del proprio investimento;
- operare sul mercato in un'ottica di investimento a medio e lungo termine;
- adempiere agli obblighi derivanti dal Piano 2023 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 nono punto all'ordine del giorno) e/o da altri eventuali piani di azionariato destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate;
- 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
- 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 19 maggio 2022, 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 2022 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 15.475 milioni di euro.

Il rinnovo dell'autorizzazione include la facoltà di disporre, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie 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. 7.153.795 azioni proprie, pari allo 0,07% 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 19 maggio 2022, 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, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente ogni singola operazione.

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

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

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

Allo stato, dette modalità sono disciplinate dall'art. 132 del Testo Unico della Finanza, dall'art. 144-bis del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 (il "Regolamento MAR") e dalle relative disposizioni attuative, nonché dalla prassi di mer-

cato 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:

- per il tramite di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio;
- 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;
- 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;
- con le modalità stabilite dalle prassi di mercato ammesse dalla Consob ai sensi dell'art. 13 del Regolamento MAR;
- 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 2023 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 nono punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi.

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

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

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

- di revocare la deliberazione di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie adottata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 19 maggio 2022, fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti;
- 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 risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
 - gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro-tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà di-

scostarsi, 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 2023 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 nono 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

Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

Signori Azionisti,
in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2022 di Enel S.p.A. giunge a scadenza il mandato triennale conferito al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 14 maggio 2020. L'Assemblea è pertanto invitata a procedere alla nomina del Consiglio di Amministrazione, previa determinazione del relativo numero di componenti, nel rispetto delle previsioni dell'art. 14 dello Statuto sociale.
A tale riguardo, si rammenta che, ai sensi dell'art. 14.1 dello Statuto sociale, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di membri non inferiore a tre e non superiore a nove; l'Assemblea è dunque chiamata a stabilire il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione all'interno dei predetti limiti. A tal fine, si fa presente che, in linea con quanto previsto nella Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance* (edizione gennaio 2020), cui Enel S.p.A. aderisce, il Consiglio di Amministrazione in scadenza, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha espresso a beneficio degli Azionisti i propri orientamenti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione della Società.
Tali orientamenti, approvati in data 2 marzo 2023 e messi a disposizione del pubblico 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), tengono conto anche degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi

Comitati (c.d. "board review") riferita all'esercizio 2022. Nell'ambito dei suddetti orientamenti, il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha ritenuto appropriato l'attuale numero di nove Amministratori, il massimo previsto dallo Statuto sociale, in quanto idoneo ad "assicurare sia un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del business della Società e del Gruppo Enel, sia l'operatività dei Comitati con funzioni istruttorie, propositive e consultive, tradizionalmente istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Enel in osservanza alle best practice di governo societario, nazionali e internazionali".
Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
- considerato quanto disposto dall'art. 14.1 dello Statuto sociale riguardo alla dimensione del Consiglio di Amministrazione;
- tenuto conto delle indicazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione in scadenza, riguardo al presente punto all'ordine del giorno, negli appositi orientamenti indirizzati agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione, adottati in attuazione di quanto previsto dalla Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance* (edizione gennaio 2020);

delibera

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

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

Determinazione della durata in carica del Consiglio di Amministrazione.

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

Al riguardo, il Consiglio di Amministrazione in scadenza, al fine di assicurare stabilità e coerenza d'azione nella gestione della Società, propone di fissare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione da nominare in tre esercizi, con scadenza alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

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

delibera

di determinare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione in un periodo di tre esercizi (2023, 2024, 2025), con scadenza in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025.

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

Nomina dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

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

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

- i candidati alla carica di Amministratore devono essere in possesso:
 - dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, che richiama i requisiti di onorabilità stabiliti per i sindaci di società con azioni quotate con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia ai sensi dell'art. 148, comma 4, del medesimo Testo Unico della Finanza (per i quali

si fa attualmente riferimento all'art. 2 del Decreto del Ministro della Giustizia n. 162 del 30 marzo 2000); e

- dei requisiti previsti dall'art. 14-*bis* dello Statuto sociale, ai sensi del quale costituisce causa di ineleggibilità o decadenza per giusta causa dalle funzioni di Amministratore, senza diritto al risarcimento danni, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non definitiva e fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per taluni delitti individuati dal medesimo art. 14-*bis*, nonché l'emissione di una sentenza di condanna definitiva che accerti la commissione dolosa di un danno erariale; tale clausola statutaria, alla cui lettura si rinvia, contiene altresì specifiche e più stringenti disposizioni con riferimento ai requisiti di onorabilità dell'Amministratore Delegato;
- b. dal momento che Enel detiene una partecipazione qualificata indiretta in Mooney Group S.p.A., società che controlla intermediari autorizzati alla prestazione di servizi di pagamento e di moneta elettronica, i candidati alla carica di Amministratore devono altresì rispettare i requisiti e i criteri di cui all'art. 25 del Decreto Legislativo n. 385/1993, come richiamati dagli artt. 114-*quinquies*.3 e 114-*undecies* del medesimo Decreto, e alla pertinente normativa di attuazione, ivi inclusi i requisiti di onorabilità di cui all'art. 1 del Decreto del Ministro del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica n. 144 del 18 marzo 1998;
- c. ai sensi dell'art. 14.3, primo comma, dello Statuto sociale, all'interno delle liste i nominativi dei candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo;
- d. ai sensi dell'art. 14.3, secondo comma, dello Statuto sociale, ciascuna lista deve includere almeno due candidati in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge (vale a dire i requisiti di indipendenza applicabili ai sindaci di società con azioni quotate, disciplinati dall'art. 148, comma 3, del Testo Unico della Finanza), menzionando distintamente tali candidati e indicando uno di essi al primo posto della lista;
- e. ai sensi dell'art. 14.3, terzo comma, dello Statuto sociale e dell'art. 147-*ter*, comma 1-*ter*, del Testo Unico della Finanza, le liste che presentano un numero di candidati pari o superiore a tre devono inoltre includere candidati di genere diverso, secondo quanto indicato nell'avviso di convocazione, in modo tale da garantire che il nuovo Consiglio di Amministrazione risulti composto, almeno

per due quinti, da Amministratori del genere meno rappresentato, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità superiore. A tale riguardo, si sottolinea che l'avviso di convocazione prevede che:

- le liste composte da tre candidati debbano contenere un candidato del genere meno rappresentato, da indicare in uno dei primi due posti della lista;
 - le liste composte da quattro candidati debbano (i) contenere due candidati per ciascun genere e (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso;
 - le liste composte da cinque candidati debbano (i) contenere due candidati del genere meno rappresentato e (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresentato in uno dei primi due posti della lista;
 - le liste composte da sei candidati debbano (i) contenere tre candidati per ciascun genere e (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso;
 - le liste composte da sette candidati debbano: (i) contenere tre candidati del genere meno rappresentato; (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresentato in uno dei primi due posti della lista; (iii) indicare i restanti due candidati del genere meno rappresentato nei primi sei posti della lista;
 - le liste composte da otto candidati devono: (i) contenere quattro candidati per ciascun genere; (ii) indicare nei primi due posti della lista candidati di genere diverso; (iii) indicare negli ultimi due posti della lista candidati di genere diverso;
 - le liste composte da più di otto candidati debbano: (i) contenere almeno quattro candidati del genere meno rappresentato; (ii) indicare uno dei candidati del genere meno rappresentato in uno dei primi due posti della lista; (iii) indicare altri due candidati del genere meno rappresentato nei primi sei posti della lista; (iv) indicare un ulteriore candidato del genere meno rappresentato tra il settimo e il nono posto della lista; mentre (v) ulteriori eventuali candidati del genere meno rappresentato possono essere inseriti liberamente all'interno della lista nei posti successivi al nono;
- f. in caso di cessazione anticipata degli Amministratori dalla carica, l'art. 14.5 dello Statuto sociale contempla un meccanismo di cooptazione in base al quale è previsto che la sostituzione, ove possibile, venga effettuata nominando, secondo l'ordine progressivo, persone tratte dalla lista cui apparteneva l'Amministratore cessato, che siano ancora eleggibili e disposte ad accettare la carica, avendo cura in ogni caso di assicurare il rispetto della normativa vigente in materia di indipendenza degli Amministratori e di equilibrio tra i generi;
- g. ai fini della presentazione delle candidature, gli Azionisti sono invitati a tener conto anche:
- degli "Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. agli Azionisti sulla dimensione e compo-

sizione del nuovo Consiglio di Amministrazione", approvati in data 2 marzo 2023 dal Consiglio di Amministrazione in scadenza, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in linea con quanto previsto nella Raccomandazione n. 23 della edizione 2020 del Codice italiano di Corporate Governance (il "Codice di Corporate Governance"), cui Enel aderisce. Tali Orientamenti, che individuano le caratteristiche personali e i profili manageriali e professionali, nonché le competenze ritenute più opportune per i diversi ruoli presenti nel Consiglio di Amministrazione della Società, tengono conto anche dei criteri previsti nella "Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A." adottata dal Consiglio medesimo in data 18 gennaio 2018. I predetti Orientamenti, così come la citata Politica, sono disponibili nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea. Coloro i quali intendano presentare una lista contenente un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere sono pertanto invitati a fornire adeguata informativa, nella documentazione presentata per il deposito della lista, circa la rispondenza della lista stessa ai suddetti Orientamenti e a indicare il proprio candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- degli "Orientamenti in merito al numero massimo di incarichi che possono essere rivestiti dagli Amministratori di Enel S.p.A." negli organi di amministrazione e/o di controllo di altre società di rilevanti dimensioni, adottati dal Consiglio di Amministrazione della Società in linea con la Raccomandazione n. 15 del Codice di Corporate Governance e consultabili sul sito *internet* della Società (www.enel.com), la cui finalità è quella di assicurare agli interessati una disponibilità di tempo idonea a garantire un efficace espletamento del ruolo da essi ricoperto nel Consiglio di Amministrazione di Enel; nonché
- delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, con particolare riguardo alla nomina di un adeguato numero di Amministratori idonei a qualificarsi come indipendenti in base alle previsioni della Raccomandazione n. 7 del Codice medesimo, la cui presenza rileva anche ai fini della costituzione dei Comitati consiliari con funzioni istruttorie, propositive e consultive. In particolare, nelle società qualificate "grandi" e "a proprietà non concentrata" in base ai criteri del Codice di Corporate Governance (tra le quali rientra Enel), gli Amministratori qualificabili come indipendenti in base ai criteri del Codice stesso dovrebbero costituire almeno la metà dell'organo di amministrazione. A tale riguardo, si invitano gli Azionisti a tenere conto dei criteri quantitativi per valutare la significatività di eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali e di eventuali remunerazioni aggiuntive – di cui alle lettere c) e d) della predetta

Raccomandazione n. 7 – adottati dal Consiglio di Amministrazione di Enel ai fini della valutazione di indipendenza dei propri membri non esecutivi.

In particolare, con riferimento alla valutazione della significatività di eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali con Enel o con soggetti ad essa legati (quali individuati dalla Raccomandazione n. 7, lett. c) del Codice di Corporate Governance) che risultino in corso ovvero siano state intrattenute dagli Amministratori non esecutivi, direttamente o indirettamente, nei tre esercizi precedenti l'instaurazione del rapporto di amministrazione:

- i. per quanto riguarda le relazioni intrattenute fino al momento della nomina ad Amministratore, si applicano i seguenti parametri di significatività:
 - rapporti di natura commerciale o finanziaria: (i) il 5% del fatturato annuo dell'impresa o dell'ente di cui l'Amministratore abbia il controllo o sia amministratore esecutivo ovvero dello studio professionale o della società di consulenza di cui egli sia *partner*; e/o (ii) il 5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili alla stessa tipologia di rapporti contrattuali;
 - prestazioni professionali: (i) il 5% del fatturato annuo dell'impresa o dell'ente di cui l'Amministratore abbia il controllo o sia amministratore esecutivo ovvero dello studio professionale o della società di consulenza di cui egli sia *partner*; e/o (ii) il 2,5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili ad incarichi di natura similare;
- ii. una volta instaurato il rapporto di amministrazione e per tutta la durata del mandato, trova applicazione un parametro di significatività individuato in termini monetari assoluti, pari a euro 50.000 su base annua.

Con riferimento ad eventuali remunerazioni aggiuntive (di cui alla Raccomandazione n. 7, lett. d) del Codice di Corporate Governance), risulta invece fissata nella misura del 30% la soglia di significatività del rapporto tra (i) le remunerazioni aggiuntive che un Amministratore non esecutivo eventualmente riceva o abbia ricevuto nei precedenti tre esercizi da parte di Enel, del soggetto controllante o di altre società del Gruppo Enel e (ii) il compenso fisso per la carica rivestita in Enel, comprensivo dell'emolumento per l'eventuale partecipazione ai Comitati consiliari.

Tenuto conto di quanto previsto dalle Q&A funzionali all'applicazione del Codice di Corporate Governance, si invitano quindi gli Azionisti ad accompagnare le liste con l'indicazione dell'eventuale idoneità dei candidati a qualificarsi come indipendenti ai sensi del medesimo Codice.

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

- a. ai sensi dell'art. 147-ter, comma 1-bis, del Testo Unico della Finanza, le liste, corredate della necessaria documentazione, devono essere depositate a cura degli Azionisti presso la Società entro il venticinquesimo giorno precedente la data fissata per l'Assemblea chiamata a deliberare sulla nomina del Consiglio di Amministrazione; tuttavia, in considerazione del fatto che tale termine giunge a scadenza di sabato (*i.e.*, il 15 aprile 2023), al fine di agevolare la presentazione delle liste da parte degli Azionisti esso è posticipato al primo giorno lavorativo successivo, ossia il 17 aprile 2023. Il deposito delle liste deve essere effettuato con una delle seguenti modalità:
 - attraverso invio all'indirizzo di posta elettronica listedca@enel.com; ovvero
 - via fax al numero +39 06 83055028, indicando in ogni caso come riferimento "Deposito liste Consiglio di Amministrazione".
 Unitamente alle liste deve essere depositata, da parte dei Soci che le presentano, una dichiarazione contenente le informazioni relative all'identità dei medesimi e l'indicazione della percentuale di partecipazione al capitale della Società da essi complessivamente detenuta, fermo restando che la comunicazione attestante la titolarità della suddetta partecipazione, rilasciata da un intermediario autorizzato, può pervenire alla Società anche successivamente al deposito delle liste, purché almeno ventuno giorni prima della data dell'Assemblea (ossia entro il 19 aprile 2023, che rappresenta il termine ultimo previsto per la pubblicazione delle liste da parte della Società);
- b. unitamente a ciascuna lista devono essere depositate presso la Società anche:
 - le dichiarazioni con le quali i singoli candidati accettano la propria candidatura e attestano, sotto la propria responsabilità, l'inesistenza di cause di ineleggibilità e di incompatibilità, nonché l'esistenza dei requisiti prescritti dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale per le rispettive cariche; nonché
 - un'esauriente informativa sulle caratteristiche personali e professionali dei candidati;
- c. con Comunicazione n. DEM/9017893 del 26 febbraio 2009, la Consob ha raccomandato ai soci che presentano una lista di minoranza per la nomina del Consiglio di Amministrazione di depositare, unitamente alla lista, una dichiarazione che attesti l'assenza dei rapporti di collegamento, anche indiretti, di cui all'art. 147-ter, comma 3, del Testo Unico della Finanza e all'art. 144-quinquies del Regolamento Emittenti, con gli Azionisti che detengono, anche congiuntamente, una partecipazione di controllo o di maggioranza relativa, ove individuabili sulla base delle comunicazioni delle partecipazioni rilevanti di cui all'art. 120 del Testo Unico della Finanza o della pubblicazione dei patti parasociali ai sensi dell'art.

122 del medesimo Testo Unico della Finanza, specificando, ove esistenti, le relazioni significative con detti Azionisti di controllo o di maggioranza relativa, nonché le motivazioni per le quali tali relazioni non sono state considerate determinanti per l'esistenza dei citati rapporti di collegamento.

Si segnala a tale proposito che, in base alle comunicazioni di cui all'art. 120 del Testo Unico della Finanza e alle risultanze del libro soci, la Società risulta attualmente soggetta al controllo di fatto da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze che è titolare del 23,59% circa del capitale sociale e ha finora disposto di voti sufficienti nell'Assemblea ordinaria della Società per designare la maggioranza degli Amministratori (pur non esercitando alcuna attività di direzione e coordinamento, in quanto Enel adotta le decisioni gestionali in piena autonomia e nel rispetto delle competenze dei propri organi, come confermato dall'art. 19, comma 6, del Decreto Legge n. 78/2009, convertito con Legge n. 102/2009, che ha chiarito che allo Stato italiano non trova applicazione la disciplina contenuta nel codice civile in materia di direzione e coordinamento di società);

d. le liste, corredate della documentazione e delle informazioni previste dalla normativa vigente e dallo Statuto sociale, sono messe a disposizione del pubblico, a cura della Società, presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea (ossia entro il 19 aprile 2023).

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

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

ranza i tre decimi degli Amministratori da eleggere (con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità superiore), applicando il meccanismo dei quozienti e le specifiche regole indicate nella citata lettera b) dello stesso art. 14.3 dello Statuto sociale; (iii) i restanti Amministratori, per le posizioni non coperte dalla Lista di Maggioranza, sono quindi tratti dalla Lista di Minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti tra le Liste di Minoranza (la "Prima Lista di Minoranza") in relazione alla capienza di tale lista e, in caso di capienza insufficiente della Prima Lista di Minoranza, con le stesse modalità, dalla lista seguente o eventualmente da quelle successive, in funzione del numero di voti e della capienza delle liste stesse; infine, (iv) qualora il numero complessivo dei candidati inseriti in tutte le Liste presentate, sia di Maggioranza che di Minoranza, sia inferiore a quello degli Amministratori da eleggere, i restanti Amministratori sono nominati dall'Assemblea secondo le maggioranze di legge, ai sensi dell'art. 14.3, lettera d), dello Statuto sociale;

- ai fini del riparto degli Amministratori da eleggere non si tiene conto dei candidati indicati nelle liste che abbiano ottenuto un numero di voti inferiore alla metà della percentuale richiesta per la presentazione delle liste stesse;
 - qualora, ad esito delle votazioni e delle operazioni di cui sopra, non risulti rispettata la normativa vigente in materia di equilibrio tra i generi, i candidati che risulterebbero eletti nelle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, formata secondo il sistema di quozienti indicato nell'art. 14.3, lettera b), dello Statuto sociale. Si procede quindi alla sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in tale graduatoria, con il primo dei candidati del genere meno rappresentato che risulterebbero non eletti e appartenente alla medesima lista. Se in tale lista non risultano altri candidati, la sostituzione di cui sopra viene effettuata dall'Assemblea con le maggioranze di legge, secondo quanto previsto dall'art. 14.3, lettera d), dello Statuto sociale, e nel rispetto del principio di una proporzionale rappresentanza delle minoranze nel Consiglio di Amministrazione.
- In caso di parità dei quozienti, la sostituzione viene effettuata nei confronti del candidato tratto dalla lista che risulti avere ottenuto il maggior numero di voti.
- Qualora la sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in graduatoria non consenta, tuttavia, il raggiungimento della soglia minima prestabilita dalla normativa vigente per l'equilibrio tra i generi, l'operazione di sostituzione sopra indicata viene eseguita anche con riferimento al candidato del genere più rappresentato avente il penultimo quoziente, e così via risalendo dal basso la graduatoria;
- al termine delle operazioni sopra indicate, il Presidente dell'Assemblea procede alla proclamazione degli eletti;
 - per la nomina degli Amministratori che, per qualsia-

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

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 147-ter, comma 3, del Testo Unico della Finanza, almeno uno dei componenti il Consiglio di Amministrazione è espresso dalla lista di minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti e non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i Soci che hanno presentato o votato la lista risultata prima per numero di voti (*i.e.*, la Lista di Maggioranza).

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

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

Nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

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

Al riguardo, si segnala che gli "Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione" – approvati dal Consiglio di Amministrazione

in scadenza in data 2 marzo 2023 in attuazione di quanto previsto dalla Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance* (edizione gennaio 2020) e messi a disposizione del pubblico 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) – contengono puntuali indicazioni circa le caratteristiche personali, manageriali e professionali, nonché circa le competenze che dovrebbe avere il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società.

In linea con quanto previsto dalla citata Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance*, coloro i quali intendano presentare una lista contenente un numero di candidati superiore alla metà dei componenti da eleggere sono invitati a indicare, nella documentazione presentata per il deposito della lista, il proprio candidato alla carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

Determinazione del compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

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

L'art. 23.2 dello Statuto sociale demanda invece al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, il compito di stabilire la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche in conformità con lo Statuto stesso.

Al riguardo, la politica per la remunerazione degli Amministratori della Società per il 2023, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2023 e illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 (la cui approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione è prevista in data 6 aprile 2023 e che risulta sottoposta alla presente Assemblea per le deliberazioni di competenza nell'ambito del decimo argomento all'ordine del giorno), prevede per i componenti del Consiglio di Amministrazione un emolumento pari a 80.000 euro lordi annui, di misura quindi analoga a quella che ha trovato applicazione nel corso del mandato 2020/2022.

Tale misura della remunerazione è stata individuata in base a un'analisi di *benchmark* svolta dalla società di consulenza indipendente Mercer su incarico del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'ambito dell'attività istruttoria volta a definire la politica in materia di remunerazione per il 2023 sottoposta alla presente Assemblea. In particolare, l'indicato emolumento di 80.000 euro lordi annui si posiziona tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*⁽¹⁾ utilizzato ai fini dell'analisi di *benchmark*.

Ciò premesso, sottoponiamo quindi alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione;
- tenuto conto di quanto disposto dall'art. 23.1 dello Statuto sociale riguardo al compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione;

delibera

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

(1) Il *Peer Group* è composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi:

- *società italiane a respiro globale*, ossia 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, Terna e TIM;
- *società comparabile di business*, ossia 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 e RWE;
- *società europee di rilevanti dimensioni*, ossia società quotate nei principali listini continentali, assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Stellantis e Total.

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

Piano 2023 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 2023"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Il Piano LTI 2023 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 nonché 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 2023-2025 rispetto a quello dell'Indice EURO-STOXX Utilities – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2023 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023 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 decimo argomento all'ordine del giorno

Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Signori Azionisti, ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti"), il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha predisposto la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022". 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, 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 2023, 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, 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 2022. Tale sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

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

* * * * *

10.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2023 (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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022", 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 2023, 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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022" 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.

* * * * *

10.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2022 (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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022", 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 2022;

- 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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022" 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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022

(Approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 6 aprile 2023. Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del Testo Unico della Finanza e 84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB)

Indice

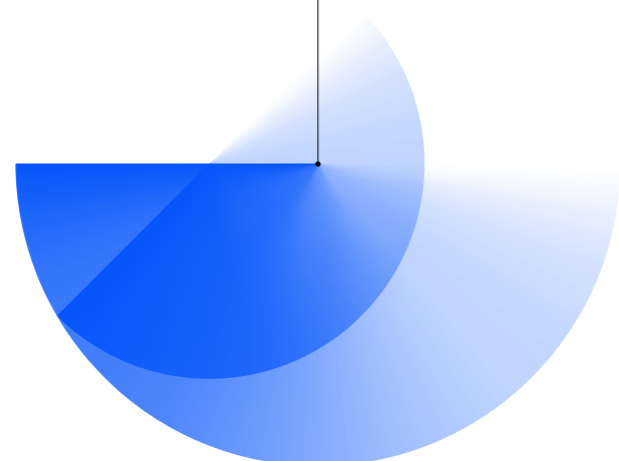
Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	36
Premessa	39
Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel	40

Sezione I: Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti il Collegio Sindacale per il 2023. Procedure per l'adozione della politica e l'attuazione della medesima

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	43
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica	43
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	43
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	45
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	46
2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2022	46
2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione	52
2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	52
2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	52
2.3.2 Remunerazione fissa	52
2.3.3 Benefici non monetari	52
2.4 Amministratore Delegato/Direttore Generale	53
2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale	53
2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	53
2.4.3 Remunerazione fissa	54
2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine	55
2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine	57
2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti	60
2.4.7 Benefici non monetari	62
2.5 Amministratori non esecutivi	62
2.6 Componenti il Collegio Sindacale	63
2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche	64
2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i>	64
2.7.2 Retribuzione fissa	64
2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine	64
2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine	64
2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto	66
2.7.6 Benefici non monetari	67
2.8 Linee guida sul possesso azionario (<i>Share Ownership Guidelines</i>)	67

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2022

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2022	68
3.2 Ritorno complessivo per gli Azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2022)	79
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	80
Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	84
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	86
3.3 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2020	88
3.4 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2021	88
3.5 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2022	88
3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	89



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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022.

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 2023 intesa a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo Enel e, quindi – in linea con le indicazioni del Codice italiano di *Corporate Governance* – funzionale al perseguimento del successo sostenibile, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti di Enel, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti. 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 2023, 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 19 maggio 2022 sulla politica in materia di remunerazione per il 2022, nonché degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e febbraio 2023 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 2022. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Mercer, prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2022 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* (“*Peer Group*”). A tale ultimo riguardo, alla luce della conferma di un positivo riscontro ricevuto da parte di *proxy advisor* e investitori istituzionali e per assicurare

omogeneità nell'analisi di *benchmark*, si è ritenuto opportuno mantenere per la politica in materia di remunerazione per il 2023 il medesimo *Peer Group* adottato per il 2021 e il 2022, 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 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.

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 2022 – in continuità con le risultanze delle analisi relative agli esercizi 2020 e 2021 – riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società comprese nel *Peer Group*. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, l'analisi di *benchmark* – anche in tal caso in linea con quella riferita agli esercizi 2020 e 2021 – 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 sovente al di sotto della mediana del *Peer Group*, risultando quindi disallineati sia in confronto al posizionamento di Enel rispetto alle società comprese nel *panel*, sia in termini di loro posizionamento rispetto al trattamento riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha anzitutto ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2023 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore

Delegato/Direttore Generale, modificando tuttavia – a decorrere dall'avvio del mandato 2023/2025 e con l'intento di recepire i suggerimenti formulati da alcuni *proxy advisor* e investitori istituzionali – la misura del corrispettivo, la durata e l'ambito territoriale del patto di non concorrenza dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Al contempo il Comitato, pur ritenendo doveroso – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal 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 rimettere al Consiglio di Amministrazione la decisione circa l'opportunità di includere o meno tale proposta nella politica in materia di remunerazione per il 2023. Dopo ampio dibattito, il Consiglio ha deciso di rinviare il tema alla prossima consiliatura. Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato confermato l'utilizzo di due obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2022. Si tratta, in particolare, degli obiettivi concernenti l'Utile netto ordinario consolidato, il cui peso (pari al 40% del totale) è stato mantenuto invariato rispetto al 2022, e i *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, l'aumento del cui peso (portato al 30% del totale dal 20% del 2022) è stato accompagnato dalla eliminazione dell'obiettivo relativo ai *Group Opex*. Si è inteso in tal modo confermare la rilevanza per il Gruppo della crescita in termini di profittabilità, enfatizzando al contempo l'importanza del mantenimento di una solida struttura finanziaria, misurata da un adeguato rapporto tra la generazione operativa di cassa e il livello di debito finanziario netto. Il Comitato ha voluto quindi così sottolineare – anche a beneficio della prossima consiliatura – l'esigenza che il perseguimento degli obiettivi strategici del Gruppo avvenga nel rispetto di un'adeguata solidità finanziaria, tenuto conto dell'aumento dell'indebitamento finanziario netto consolidato (e del deterioramento di alcuni indicatori finanziari) che ha caratterizzato gli esercizi 2021 e 2022, nonché delle tensioni recentemente registrate sui mercati finanziari. Inoltre, in considerazione dell'importanza rivestita dai clienti finali, in coerenza con quanto avvenuto nel 2022 si è ritenuto opportuno mantenere l'obiettivo di *performance* (con un peso che si conferma 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 tale riguardo, in considerazione del riposizionamento geografico annunciato con il Piano Strategico 2023-2025, si è ritenuto opportuno focalizzare tale obiettivo sui Paesi ricompresi nel perimetro “*core*” del Gruppo. All'obiettivo in questione continuano ad essere 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'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, anch'esso coerentemente delimitato geograficamente ai soli Paesi “*core*”. Tale obiettivo è inteso a rilevare la soddisfazione dei clienti finali serviti dalle reti 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 linea con il 2022, si è ritenuto infine opportuno mantenere al 20% del totale il peso del tradizionale obiettivo legato alla *safety*, in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste per il Gruppo. 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 più approfondita circa la natura e le 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.

Per quanto concerne gli obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive* 2023, il Comitato ha ritenuto di mantenere quelli concernenti la *Total Shareholders' Return* (“TSR”) – il cui peso è stato leggermente ridotto al 45% del totale dal precedente 50%, al fine di consentire un aumento dell'incidenza degli indicatori *Environmental, Social and Governance* – e il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), il cui peso è invece rimasto invariato al 30% del totale per enfatizzare – anche a beneficio della prossima consiliatura – l'importanza della redditività degli investimenti rispetto al relativo costo del capitale impiegato, con particolare riguardo a quelli nel settore delle energie rinnovabili. Al fine di tenere conto dei risultati di un'ulteriore analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer, su richiesta del Comitato, circa l'utilizzo degli indicatori di *performance* non finanziari da parte di un ampio spettro di società *comparable* (o, comunque, ritenute di interesse) e nella consapevolezza dell'impatto delle sfide poste dai cambiamenti climatici sul *business* di Enel, il Comitato ha inoltre ritenuto opportuno aumentare al 15% del totale – dal 10% previsto dal Piano di *Long-Term Incentive* 2022 – il peso dell'obiettivo di natura ambientale concernente la riduzione delle emissioni di gas serra, che è stato al contempo reso più articolato al fine di coprire una più ampia gamma di emissioni. In particolare, tale obiettivo riflette ora l'intensità delle emissioni c.d. “*Scope 1 e Scope 3*” relative all'*Integrated Power*, coprendo quindi tanto le emissioni dirette legate alla produzione di energia elettrica (i.e., emissioni “*Scope 1*”), quanto le emissioni indirette legate

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

alla produzione di energia elettrica acquistata e venduta dal Gruppo ai clienti finali (i.e., emissioni "Scope 3"). A tale obiettivo è stato associato un obiettivo-cancello legato all'intensità delle indicate emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo relative alla produzione di energia elettrica. Le modifiche così introdotte sono volte a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2023-2025 relativi alla mitigazione del cambiamento climatico. È stato infine mantenuto l'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, con un peso pari al 10% del totale, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, al fine di consolidare nel tempo i benefici che potranno essere raggiunti grazie al precedente Piano di *Long-Term Incentive 2022* con riferimento all'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive 2023* è quindi stato incrementato al 25% (dal 20% del Piano di *Long-Term Incentive 2022*), rafforzando ulteriormente sotto tale profilo l'attenzione da parte del Gruppo Enel alle tematiche *Environmental, Social and Governance*. Per una illustrazione più approfondita circa la natura e le 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.

Si segnala che il Comitato ha inoltre ritenuto opportuno aumentare ulteriormente nel Piano di *Long-Term Incentive 2023* la componente azionaria del premio, tenuto conto del significativo apprezzamento manifestato da parte dei *proxy advisor* e degli investitori istituzionali, in occasione degli incontri di *engagement* svoltisi in vista della definizione della politica in materia di remunerazione per il 2023, riguardo ad analoga misura adottata nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive 2022*. In particolare, il Comitato ha previsto un incremento della componente azionaria al 150% (dal precedente 130%) del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e al 100% (dal precedente 65%) del premio base per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché per i primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale che non rivestono tale qualità. Tale incremento è volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei suddetti destinatari del Piano di *Long-Term Incentive 2023* con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, in linea con le indicazioni del Codice italiano di *Corporate Governance*, venendo al contempo incontro all'esigenza di agevolare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") di Enel. Facendo seguito ad un impegno assunto nell'ambito della politica in materia di remunerazione per il 2022, il Comitato ha infatti promosso l'adozione (intervenuta nel mese

di marzo 2023) di apposite *Share Ownership Guidelines*, intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in linea con le *best practice* osservate a livello nazionale e internazionale e con le indicazioni provenienti da *proxy advisor* e investitori istituzionali. In particolare, le *Share Ownership Guidelines* richiedono che, in un arco temporale massimo di cinque anni, (i) l'Amministratore Delegato di Enel raggiunga e mantenga in costanza di mandato il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 200% della remunerazione annua fissa lorda, ivi inclusa quella che eventualmente gli spetta in qualità di Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica, e (ii) i Dirigenti con responsabilità strategiche raggiungano e mantengano fin tanto che ricoprono tale qualità il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 100% della remunerazione annua fissa lorda. Per una illustrazione più approfondita dei contenuti delle *Share Ownership Guidelines* si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.8 del presente documento.

In linea con una consolidata tradizione di trasparenza verso il mercato, il Comitato ha infine ritenuto opportuno illustrare in modo 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. 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 2023 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 2022.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il 2023 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 2023-2025.

Roma, 6 aprile 2023

Alberto Marchi
Presidente del Comitato per le Nomine
e le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 aprile 2023, 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 2023 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 2022 – 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 "**Testo Unico della Finanza**" o "**TUF**") (i) la prima sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2022, 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 rispettivi 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 2023, 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 2023. 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 2023, 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 19 maggio 2022 sulla politica in materia di remunerazione per il 2022; (iv) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e febbraio 2023 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 2022, 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 2022 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 della presente relazione: (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 2023 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 2022. 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 2022, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta, richiamata anche nel paragrafo 2.6 della presente relazione.

Infine, la politica in materia di remunerazione per il 2023 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 2023.

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 30% reclami commerciali a livello di Gruppo⁽²⁾, previo superamento di due distinti obiettivi-cancello rappresentati da (i) <i>System Average Interruption Duration Index</i> – SAIDI⁽³⁾ e (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia ➔ peso 10% Sicurezza sui luoghi di lavoro ➔ peso 20% Obiettivi DRS: <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali. Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>). 	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 <i>Utilities</i> – UEM ➔ peso 45% ROIC⁽⁴⁾ – WACC⁽⁵⁾ ➔ peso 30% Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e 3" relative all'<i>Integrated Power</i> del Gruppo (misurate in gCO_{2eq}/kWh), previo superamento di un obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (misurate in gCO_{2eq}/kWh) ➔ peso 15% Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> ➔ peso 10% Il 150% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 100% del premio base riconosciuto in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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 Previsione di un patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione, secondo quanto indicato al paragrafo 2.4.6 della presente relazione 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 della presente relazione 	

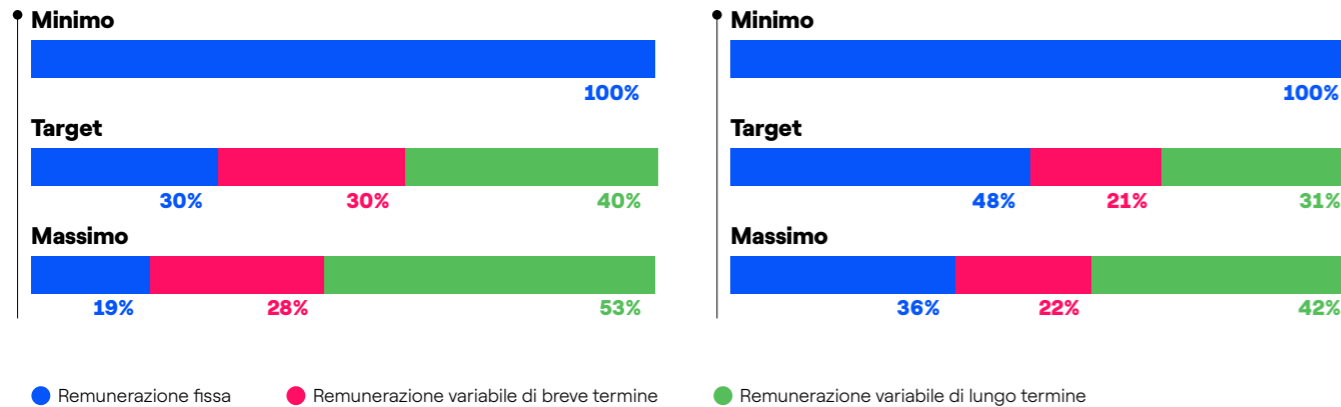
1 Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI.
 AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
 DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

(2) Il perimetro di tale obiettivo di *performance* include i seguenti mercati "core" di copresenza: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.
 (3) Il perimetro di tale obiettivo-cancello include i seguenti Paesi "core", nei quali il Gruppo detiene reti di distribuzione di cui non è prevista la cessione: Italia, Spagna, Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.
 (4) *Return on Invested Capital*.
 (5) *Weighted Average Cost of Capital*.

Variatione 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



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 in-
centivare la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel lungo termine.

Fattori di mitigazione del rischio	
◀	Esistenza di un limite all'ammontare massimo erogabile ▶
◀	Previsione di diversi obiettivi di performance ▶
◀	Esistenza di un meccanismo di clawback ▶
	Esistenza di un meccanismo di malus ▶
◀	Scala di performance (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 ▶
	Linee guida sul possesso azionario (Share Ownership Guidelines) ▶

Remunerazione variabile di breve termine

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 2023. 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 competen-

ti 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 (anche nei casi in cui questi ultimi 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.

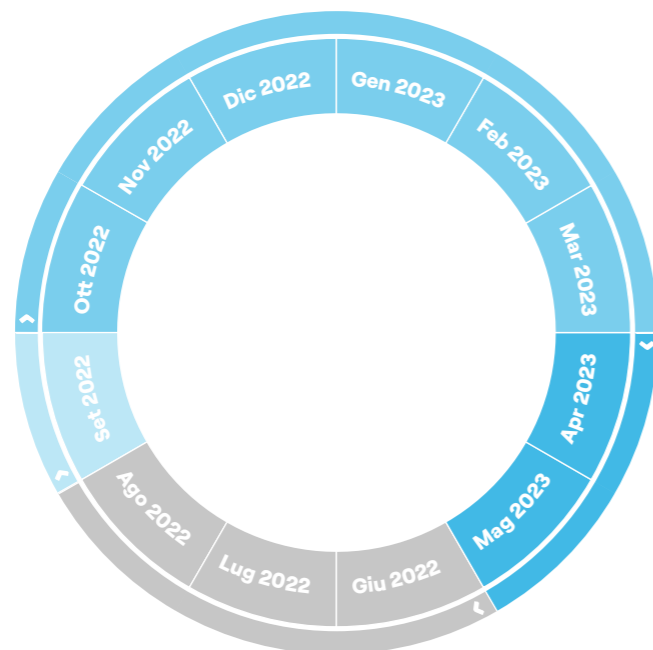
- Attività istruttoria
- Definizione struttura remunerazione
- Approvazione Relazione
- Attività non connessa alla remunerazione

► **Novembre 2022 – Marzo 2023**

- Esame degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 19 maggio 2022 sul Piano LTI 2022 e sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021, nonché analisi di *benchmark* sulle principali criticità evidenziate da investitori istituzionali e *proxy advisor*
- 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 2022 e per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2023
- Definizione del MBO 2023 dell'AD/DG
- Definizione del Piano LTI 2023
- Elaborazione delle *Share Ownership Guidelines* di Enel
- Consuntivazione del MBO 2022 dell'AD/DG
- Consuntivazione del Piano LTI 2020
- Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione per il 2022
- Predisposizione e definizione – seguita dall'approvazione da parte del CdA – (i) della Politica in materia di remunerazione per il 2023 e della Relazione sulla Politica stessa e sui compensi corrisposti nel 2022, nonché (ii) del Documento Informativo sul Piano LTI 2023

► **Settembre 2022**

- Individuazione del consulente indipendente cui affidare l'incarico di assistere il Comitato ai fini (i) dell'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2022 e (ii) dell'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2023
- Esame delle principali caratteristiche del processo di assegnazione degli MBO nell'ambito del Gruppo Enel e verifica circa la coerenza dei relativi obiettivi assegnati per il 2022 ai Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto a quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale



► **Maggio 2023**

- Presentazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 e del Documento Informativo sul Piano LTI 2023 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 2023, 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 2022. Tale analisi è stata predisposta da Mercer sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2022 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, 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 e 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, Stellantis⁽⁶⁾ e Total.

Al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha quindi ritenuto di mantenere invariato il *panel* utilizzato nella predisposizione delle precedenti politiche in materia di remunerazione per gli esercizi 2021 e 2022, al fine di assicurare omogeneità nell'analisi di *benchmark* e 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, coerente-

mente 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*, operano comunque a livello globale, presentano complessità simili a quelle della stessa Enel e rappresentano 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 2021, Enel si colloca rispetto al *Peer Group* (i) tra la mediana e il terzo quartile in termini di capitalizzazione e numero di dipendenti e (ii) tra il terzo quartile e il nono decile per quanto concerne i ricavi.

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 2023.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "2022 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe" che ha analizzato 1.486 società europee (41.330 singole rilevazioni).

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 Collegio Sindacale, nella Relazione di tale organo all'Assemblea

(6) Si segnala che nell'analisi di *benchmark* condotta in occasione della definizione della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022, Stellantis era compresa all'interno del sotto-gruppo delle "società italiane a respiro globale"; al riguardo, ai fini della presente analisi di *benchmark*, è stato ritenuto opportuno includere Stellantis nel diverso sotto-gruppo delle "società europee di rilevanti dimensioni", in considerazione della connotazione spiccatamente internazionale del relativo *business*.

degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2022, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta.

Si segnala infine che, su richiesta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Mercer ha svolto anche un'analisi di *benchmark* circa gli indicatori di *performance* non finanziari utilizzati da un ampio novero di società *comparable*, o comunque ritenute di interesse, nell'ambito della componente variabile di breve e lungo termine dei rispettivi am-

ministratori esecutivi. Da tale analisi è emerso, tra l'altro, che le società prese a riferimento utilizzano sovente, al pari di Enel, indicatori di *performance* concernenti i cambiamenti climatici nell'ambito dei sistemi di incentivazione di lungo termine, assegnandogli peraltro un peso medio leggermente superiore (compreso tra il 12% e il 17%) rispetto a quanto previsto nel Piano di *Long-Term Incentive* 2022 di Enel.

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 2022

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 2023 (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 – quali individuati dall'Amministratore Delegato di Enel tra i suoi diretti riporti in considerazione della rilevanza delle funzioni ad essi assegnate nell'ambito del 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 2023-2025 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 2023-2025, 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 2023-2025 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 *deferral 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 della capacità della Società di remunerare adeguatamente il capitale investito e di generare valore per gli Azionisti nel lungo termine, mantenendo un'adeguata efficienza operativa;
- 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 tut-

to o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*);

- ix. le soglie di accesso al premio coincidano con il livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di *Long-Term Incentive* 2023;
- 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 2023-2025, 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'elettrificazione dei consumi dei clienti finali, la digitalizzazione delle reti di distribuzione 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*. La medesima strategia è al contempo consapevole che tale creazione di valore non possa prescindere da un'adeguata redditività degli investimenti effettuati.

Il Piano Strategico 2023-2025 prevede che la decarbonizzazione della generazione elettrica sia perseguita attraverso il proseguimento di una politica di investimenti focalizzata sullo sviluppo di nuova capacità rinnovabile 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, seguendo una traiettoria coerente con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Lo sviluppo di nuova capacità rinnovabile porterà, oltre che benefici in termini di mitigazione degli effetti del cambiamento climatico, anche una maggiore indipendenza energetica e un conseguente progressivo miglioramento della stabilità dei sistemi energetici nazionali.

Il processo di decarbonizzazione sarà accompagnato da una progressiva elettrificazione dei consumi finali – 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 elettrificazione 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.

La decarbonizzazione e l'elettrificazione 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 che si conferma rispetto al 2022 pari al 40% del totale), da conseguirsi nel quadro di un'adeguata disciplina finanziaria, misurata dal rapporto tra la generazione operativa di cassa ed un adeguato livello di debito (i.e., *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, con un peso pari al 30% del totale). L'aumento del peso di tale ultimo obiettivo (dal 20% al 30% del totale) rispetto a quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2022 è stato bilanciato dalla eliminazione dell'obiettivo relativo ai *Group Opex*. Nell'insieme si è ritenuto quindi opportuno valorizzare ulteriormente la rilevanza del mantenimento di una solida struttura finanziaria a livello di Gruppo, assicurando al contempo un adeguato ritorno degli investimenti con l'obiettivo di creare valore per gli Azionisti. Per quanto riguarda gli obiettivi ESG, è stato confermato l'obiettivo concernente la *safety* (il cui peso è rimasto invariato rispetto al 2022 in misura pari al 20% del totale) in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste per il Gruppo. Inoltre, in considerazione dell'importanza rivestita dai clienti finali, si è ritenuto opportuno mantenere l'obiettivo di *performance* (con un peso che si conferma rispetto al 2022 pari al 10% del totale) che misura il loro livello di soddisfazione attraverso il numero annuo di reclami commerciali. In considerazione del riposizionamento geografico annunciato con il Piano Strategico 2023-2025, si è inoltre ritenuto opportuno focalizzare tale obiettivo sui Paesi ricompresi nel perimetro "core" del Gruppo. Tale obiettivo continua inoltre a caratterizzarsi per la presenza di 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'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) che, coerentemente con l'obiettivo principale cui accede, è stato delimitato geograficamente ai soli Paesi "core"; il SAIDI rileva la soddisfazione dei clienti finali serviti dalle reti 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 2022 sono stati mantenuti gli obiettivi concernenti il *Total Shareholders' Return* ("TSR"), il cui peso è stato leggermente ridotto al 45% del totale dal precedente 50%, e il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), il cui peso è invece rimasto invariato al 30% del totale per sottolineare l'importanza della redditività degli investimenti con riferimento al relativo costo del capitale impiegato. Rispetto alla politica sopra indicata è stato inoltre aumentato al 25% del totale (dal precedente 20%) il peso degli obiettivi di *performance* ESG. In particolare, al fine di tenere conto dei risultati di un'apposita analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer, su richiesta del Comitato, circa l'utilizzo degli indicatori di *performance* non finanziari da parte di un ampio spettro di società *comparable* (o, comunque, ritenute di interesse) e nella consapevolezza dell'impatto delle sfide poste dai cambiamenti climatici sul *business* di Enel, il peso dell'obiettivo di natura ambientale concernente la riduzione delle emissioni di gas serra è stato aumentato al 15% del totale dal 10% del Piano di *Long-Term Incentive* 2022, essendosi contestualmente proceduto ad articolare maggiormente tale obiettivo al fine di coprire una più ampia gamma di emissioni. In particolare, l'obiettivo in questione riflette ora l'intensità delle emissioni c.d. "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power*, coprendo quindi tanto le emissioni dirette legate alla produzione di energia elettrica (i.e., emissioni "Scope 1"), quanto le emissioni indirette legate alla produzione di energia elettrica acquistata

e venduta dal Gruppo ai clienti finali (i.e., emissioni "Scope 3"). A tale obiettivo è stato associato un obiettivo-cancello legato all'intensità delle indicate emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo relative alla produzione di energia elettrica. Le modifiche così introdotte sono intese a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2023-2025 relativi al cambiamento climatico. Tali obiettivi sono coerenti con una riduzione delle emissioni allineata alle indicazioni dell'Accordo di Parigi. L'obiettivo legato alla diversità di genere è stato infine mantenuto inalterato con un peso del 10% del totale ed è rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*. In questo modo si mira a consolidare nel tempo i benefici che potranno essere raggiunti grazie al precedente Piano di *Long-Term Incentive* 2022 con riferimento all'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. In definitiva, per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive* 2023, sono stati individuati i seguenti obiettivi di *performance*: (i) il *Total Shareholders' Return*, con un peso del 45%, 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) l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo al 2025 (misurate in gCO_{2eq}/kWh), con un peso pari al 15%, accompagnate da un obiettivo-cancello concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla *Power Generation* del Gruppo al 2025 (anch'esse misurate in gCO_{2eq}/kWh); (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.

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 di Enel, 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 2023 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* con le federazioni italiane e le federazioni globali *IndustriAll* e *Public Services International*, che è ancora riconosciuto come una *best practice* di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee; 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 nei Paesi in cui è presente e si impegna, pertanto, a garantire un salario dignitoso (*living wage*) a tutte le sue persone, riconoscendo il valore della contrattazione collettiva quale strumento per la determinazione delle condizioni contrattuali e promuovendo iniziative volte ad assicurare parità di retribuzione tra uomini e donne a parità di posizione lavorativa; al riguardo, la *Policy* sui diritti umani del Gruppo prevede altresì che tutti coloro che lavorano lungo l'intera filiera del valore abbiano diritto a una remunerazione in linea con il principio di giusto compenso per un lavoro di uguale valore e di retribuzione minima non inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi vigenti nei diversi Paesi.

Il Codice Etico prevede inoltre che, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceva accurate informazioni relative alle caratteristiche della fun-

zione e delle mansioni da svolgere, nonché agli elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione e consapevolezza non solo dei propri doveri, ma anche e soprattutto dei propri diritti riconosciuti dalla contrattazione collettiva. Tale approccio, oltre ad essere alla base della regolarità dei contratti, consente di operare con equità a tutti i livelli aziendali e in tutte le realtà geografiche in cui il Gruppo Enel opera. 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 gli *standard* internazionali in materia di diritto del lavoro sulla base delle indicazioni dell'ILO.

Enel e le Federazioni Nazionali ed Europee (*IndustriAll Europe* ed *European Public Services Union*) hanno trasferito la loro consolidata esperienza di dialogo sociale nel *Sectoral Social Dialogue Committee* del settore elettrico (costituito presso la Commissione Europea – *DG Employment*) per quanto concerne gli impatti occupazionali che la transizione energetica e la digitalizzazione comporteranno nei prossimi anni in tutte le imprese elettriche europee.

Enel, nei diversi Paesi di presenza, è impegnata a gestire la transizione energetica attivando un solido dialogo con le organizzazioni sindacali per applicare i principi della *just transition* nei confronti di tutte le persone (comprese le comunità locali e i lavoratori delle imprese appaltatrici) più direttamente coinvolte nel processo di cambiamento, in particolare nella riconversione dei siti industriali e delle centrali a carbone.

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.

Nel corso del 2022 il Gruppo Enel ha altresì sottoscritto lo "Statuto della Persona" con le organizzazioni sindacali italiane e di altri Paesi in cui è presente. Tale documento sottolinea l'importanza della cura del benessere e dell'integrità della persona in un ecosistema aziendale sano, sicuro, stimolante e partecipativo, in cui la persona possa esprimere le proprie potenzialità, prevedendo tra l'altro elevati *standard* di sicurezza.

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>
Rigore finanziario e struttura finanziaria stabile	<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	
Crescita industriale sostenibile	Reclami commerciali a livello di Gruppo, accompagnato dai seguenti obiettivi-cancello: (i) <i>System Average Interruption Duration Index</i> – SAIDI; (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo al 2025, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo al 2025
	<i>Safety</i>	Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i>

Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2023 rispetto all'esercizio 2022

Nei primi mesi del 2023 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 2022; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2022 sulla politica in materia di remunerazione per il 2022; (iii) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e febbraio 2023 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 2023 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 2022. 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. Tra le misure complementari alla politica in materia di remunerazione per il 2023 si segnala poi l'intervenuta adozione di apposite Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") – rinviandosi al successivo paragrafo 2.8 della presente relazione per una descrizione dei relativi contenuti – intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in linea con le *best practice* osservate a livello nazionale e internazionale e con le indicazioni formulate da *proxy advisor* e investitori istituzionali.

Nell'ambito della politica in materia di remunerazione per il 2023 si segnala altresì che il Piano di *Long Term Incentive* 2023 risulta caratterizzato da un incremento della componente azionaria dal precedente 130% al 150% del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dal precedente 65% al 100% del premio base per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché per i primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale che non rivestono tale qualità. Tale incremento è volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi di tali destinatari del Piano di *Long Term Incentive* 2023 con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, venendo incontro al contempo all'esigenza di agevolare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle *Share Ownership Guidelines*.

Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2022 sono state quindi apportate le modifiche appresso evidenziate.

Politica per la remunerazione 2022		Politica per la remunerazione 2023	
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 40% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati 	
	<ul style="list-style-type: none"> Group Opex peso 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Non previsto 	
	<ul style="list-style-type: none"> Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato peso 20% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo invariato peso 30% 	
	<ul style="list-style-type: none"> Reclami commerciali a livello di Gruppo⁽⁷⁾, accompagnato dai seguenti obiettivi-cancello: (i) SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia peso 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati⁽⁸⁾ 	
<ul style="list-style-type: none"> Sicurezza sui luoghi di lavoro peso 20% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati 		
Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%.		Scala di <i>performance</i> 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 invariato peso 45% 	
	<ul style="list-style-type: none"> ROIC⁽⁹⁾ - WACC⁽¹⁰⁾ peso 30% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati 	
	<ul style="list-style-type: none"> Emissioni di GHG "Scope 1" del Gruppo peso 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power del Gruppo, accompagnato dall'obiettivo-cancello delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation del Gruppo peso 15% 	
	<ul style="list-style-type: none"> Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> peso 10% 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati 	
Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%. b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%.		Scala di <i>performance</i> del Piano LTI rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS.	
Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) AD/DG: 130% del premio base; b) DRS: 65% del premio base.		Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) AD/DG: 150% del premio base; b) DRS: 100% 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 <i>performance period</i> triennale; 70% nel secondo esercizio successivo al termine <i>performance period</i> triennale. 		Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.	

(7) Si segnala che il perimetro dell'obiettivo di *performance* concernente i reclami commerciali a livello di Gruppo includeva nella politica in materia di remunerazione per il 2022 i seguenti mercati di copresenza: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Romania, Argentina, Brasile, Cile, Colombia e Perù.

(8) Si segnala che la politica in materia di remunerazione per il 2023 prevede che: (i) il perimetro dell'obiettivo-cancello concernente il SAIDI include i seguenti Paesi "core", nei quali il Gruppo detiene reti di distribuzione di cui non è prevista la cessione: Italia, Spagna, Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia; e che (ii) il perimetro dell'obiettivo di *performance* concernente i reclami commerciali a livello di Gruppo include i seguenti mercati "core" di copresenza: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.

(9) *Return on Invested Capital*.

(10) *Weighted Average Cost of Capital*.

2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione

In linea con quanto previsto dall'art. 123-ter, comma 3-bis del Testo Unico della Finanza, in presenza di circostanze eccezionali la Società può derogare temporaneamente alla politica in materia di remunerazione per il 2023 per quanto riguarda la sola remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. A tale ultimo riguardo, si terrà conto in particolare dell'eventualità in cui il Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2022, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato, non dovesse attribuire a quest'ultimo anche la carica di Direttore Generale; ipotesi, quest'ultima, che – in base agli approfondimenti effettuati dal Consiglio di Amministrazione in scadenza – andrà valutata attentamente da parte del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina. Ove dovesse verificarsi la circostanza sopra indicata, la remunerazione fissa stabilita per la carica di Amministratore Delegato non potrà comunque superare l'importo della remunerazione fissa complessivamente prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per la carica di Amministratore Delegato e per quella di Direttore Generale (i.e., 1.520.000 euro lordi annui). Un'eventuale deroga della politica in materia di remunerazione per il 2023 è adottata seguendo quanto previsto dalla Procedura Enel per la disciplina delle operazioni con parti correlate, adottata ai sensi dell'art. 2391-bis del codice civile e del Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 (e successive modifiche ed integrazioni). Per circostanze eccezionali si intendono le situazioni in cui la deroga alla politica per la remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

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 2023 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 12 società con azioni quotate in 6 Paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

In particolare, l'indicata analisi di *benchmark* in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2022, pari a 500.000 euro lordi annui, ha evidenziato un posizionamento sostanzialmente 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 2023 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 con-

trollate 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, qualora il Presidente non dovesse risultare ivi residente.

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 2023 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 2022 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 posiziona tra la mediana e 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 sostanzialmente in linea con la mediana del *Peer Group*.
- La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca 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 2022 riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2023 i livelli del trattamento economico appreso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2022.

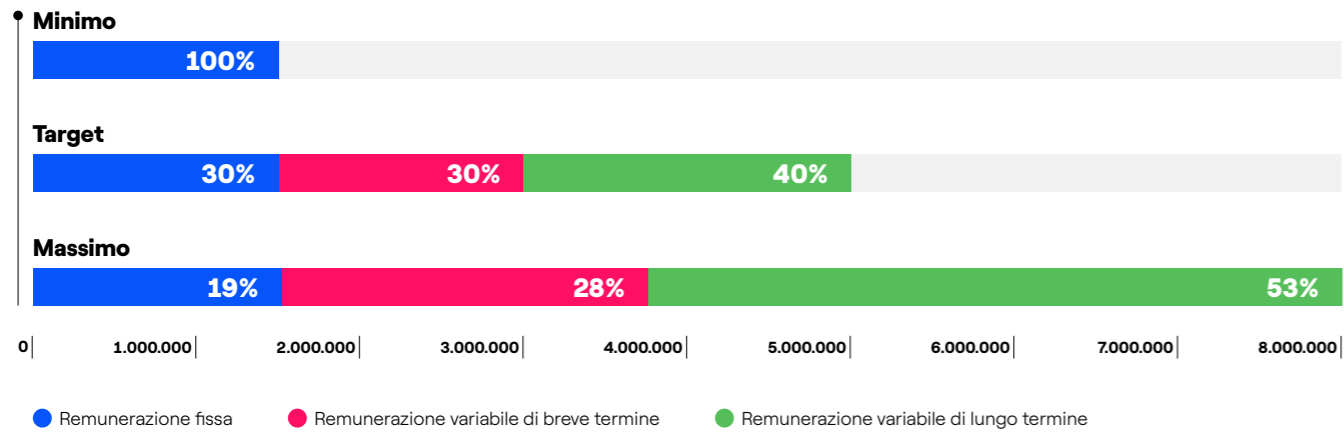
2.4.2 Struttura della remunerazione e pay mix

Nell'assetto organizzativo della Società in essere alla data della presente relazione, 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 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 2023 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 riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è pari a 1.520.000 euro lordi annui e, alla data della presente relazione, si articola in 700.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato e 820.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale. È rimesso al Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2022, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato e nel conferire a quest'ultimo, all'occorrenza, anche la carica di Direttore Generale, stabilire come ripartire l'importo complessivo sopra indicato tra il ruolo di Amministratore Delegato e quello di Direttore Generale.

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 2023, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
Utile netto ordinario consolidato ⁽¹¹⁾	40%
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato ⁽¹²⁾	30%
Reclami commerciali a livello di Gruppo, accompagnato dagli obiettivi-cancello rappresentati da: (i) <i>System Average Interruption Duration Index</i> - SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia ⁽¹³⁾	10%
<i>Safety</i> - Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali ⁽¹⁴⁾	20%

(11) L'utile netto ordinario consolidato è il "Risultato netto del Gruppo" riconducibile alla sola gestione caratteristica, collegata ai modelli di *business* di *Ownership* e *Stewardship*.

(12) 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*", è calcolato tenendo conto: (i) dei "Finanziamenti a lungo termine" e dei "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"; nonché (ii) dei "Derivati attivi di *cash flow hedge* su cambio connessi a finanziamenti", dei "Derivati passivi di *cash flow hedge* su cambio connessi a finanziamenti", dei "Derivati attivi di *fair value hedge* su cambio connessi a finanziamenti" e dei "Derivati passivi di *fair value hedge* su cambio connessi a finanziamenti".

(13) L'obiettivo-cancello SAIDI misura la durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per utenti di bassa tensione, calcolata come media ponderata delle *performance* di SAIDI delle singole entità del perimetro della Linea di *Business* "*Enel Grids*", rispetto al numero di utenti di bassa tensione attivi al 31 dicembre 2023, al netto di eventi climatici estremi riconosciuti dagli enti regolatori; il relativo perimetro include i seguenti Paesi "core", in cui il Gruppo detiene reti di distribuzione di cui non è prevista la cessione: Italia, Spagna, Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia. L'obiettivo principale "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 seguenti mercati "core" di copresenza: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.

(14) Nella definizione della scala di *performance* applicabile per il 2023 all'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e agli infortuni fatali si è tenuto conto dei mutamenti di perimetro del Gruppo intervenuti nel corso del 2022.

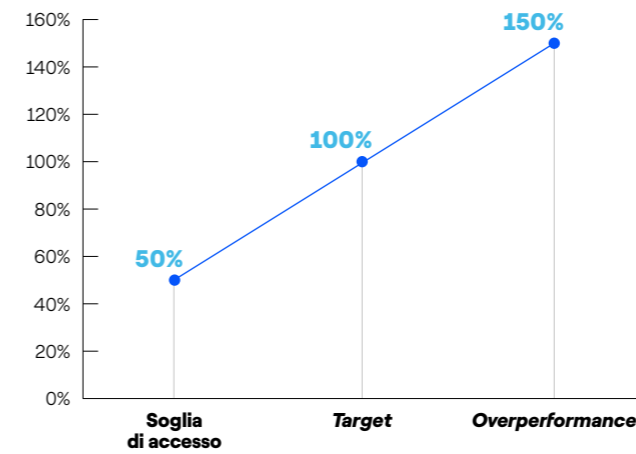
Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 30% e tiene quindi conto della ormai consolidata attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla sicurezza sui 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, salvo l'obiettivo relativo alla *Safety*).

Obiettivo ⁽¹⁵⁾	Soglia di accesso	Target	Over
Utile netto ordinario consolidato	6,07 miliardi di euro	6,20 miliardi di euro	6,26 miliardi di euro
Funds from operations/ Indebitamento finanziario netto consolidato	28,0%	28,9%	29,2%
Reclami commerciali a livello di Gruppo, con obiettivi-cancello rappresentati da: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia	SAIDI: <= 144 minuti	SAIDI: <= 144 minuti	SAIDI: <= 144 minuti
	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <= 150/10.000 clienti	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <= 150/10.000 clienti	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <= 150/10.000 clienti
	Reclami commerciali a livello di Gruppo: 215/10.000 clienti	Reclami commerciali a livello di Gruppo: 200/10.000 clienti	Reclami commerciali a livello di Gruppo: 195/10.000 clienti
Safety – Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, con obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF)⁽¹⁶⁾ 2023 < 0,43 e infortuni fatali 2023 <= 4 ⁽¹⁷⁾	IF 2023 < 0,36 e infortuni fatali 2023 <= 4	IF 2023 <= 0,34 e infortuni fatali 2023 <= 4

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, salvo l'obiettivo relativo alla *Safety*), come di seguito riportato. Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.



● % 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 *Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato*, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 15% 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 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 2023 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione ad apposito Piano *Long-Term Incentive* ("Piano LTI 2023"), 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 2023, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio ⁽¹⁸⁾ Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽¹⁹⁾ nel triennio 2023-2025	45%
ROIC ⁽²⁰⁾ – WACC ⁽²¹⁾ cumulati triennio 2023-2025 ⁽²²⁾	30%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽²³⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽²⁴⁾	15%
Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> a fine 2025	10%

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione line-

(15) Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, gli impatti di eventuali accantonamenti e rilasci straordinari di fondi, sempre rispetto alle ipotesi di *budget*, verranno neutralizzati. Per quanto riguarda l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, saranno neutralizzati in fase di consuntivazione gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento – a decorrere dal momento di efficacia di tali variazioni – rispetto a quanto previsto in fase di definizione dell'obiettivo relativo alla *Safety*. 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.

(16) 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.

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

(18) 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 2023 – 31 dicembre 2025), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(19) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2022 tale indice era composto da A2A, Corporación Acciona Energías Renovables, EdF, EdP, EdP Renováveis, Elia Group, Encavis, Endesa, Enel, Engie, E.On, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Terna, Veolia Environnement, Verbund.

(20) *Return on Invested Capital* calcolato come rapporto tra (i) NOPAT (i.e., *Net Operating Profit After Taxes*), definito scorporando l'effetto fiscale dall'EBIT ordinario (i.e., Risultato Operativo ordinario), determinato a sua volta 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 (i.e., Capitale Investito Netto) medio, calcolato a sua volta 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.

(21) *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.

(22) 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 o dei principi contabili internazionali, nonché dagli effetti dell'iperinflazione. 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.

(23) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra "Scope 3" derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

(24) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione del Gruppo.

are). 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 EURO STOXX Utilities – UEM nel triennio 2023–2025	Moltiplicatore
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130% (25)
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% (26)

L'obiettivo legato al ROIC – WACC cumulati nel triennio 2023–2025 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 2023–2025) non verrà assegnato alcun premio.

ROIC – WACC cumulati triennio 2023–2025	Moltiplicatore
ROIC – WACC pari a 14,4%	Target 130% (25)
ROIC – WACC pari a 14,7%	Over I 150%
ROIC – WACC superiore o uguale a 15%	Over II 280% (26)

L'obiettivo concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo al 2025 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 2023–2025) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l'accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento dell'obiettivo-cancello

concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla *Power Generation* del Gruppo al 2025.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2025 (obiettivo-cancello) ⁽²⁷⁾	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2025 ⁽²⁷⁾	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> pari a 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130% (25)
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> pari a 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> inferiore o uguale a 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280% (26)

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*⁽²⁸⁾ 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 <i>top management</i> 2025	Moltiplicatore
Percentuale di donne pari a 45%	Target 130% (25)
Percentuale di donne pari a 47%	Over I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	Over II 280% (26)

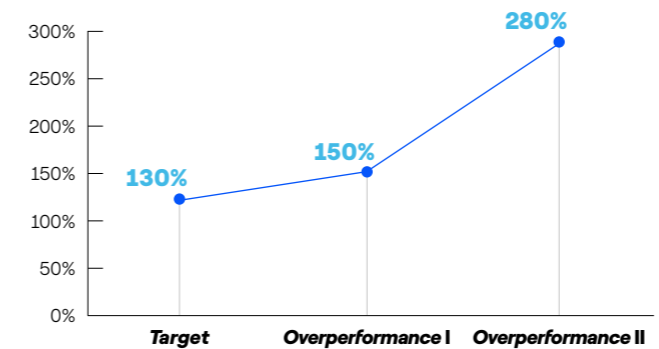
(25) Per i destinatari del Piano LTI 2023, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

(26) Per i destinatari del Piano LTI 2023, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

(27) Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo relativo alle intensità delle emissioni "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* e del relativo obiettivo-cancello (i.e., intensità delle emissioni "Scope 1" relative alla *Power Generation*), in sede di consuntivazione sarà sterilizzato: (A) qualsiasi impatto negativo, diretto o indiretto, connesso o dovuto a: (i) eventuali nuove leggi, regolamenti, o senza alcuna limitazione, qualsiasi decisione presa da un'autorità o tribunale competente; (ii) la modifica, revoca e/o abbreviazione della data di scadenza delle concessioni, autorizzazioni, licenze e/o nulla osta applicabili e/o relative e/o concesse al Gruppo; e (B) qualsiasi impatto negativo connesso a un evento che potrebbe richiedere al Gruppo di modificare la propria metodologia di calcolo dell'obiettivo di riferimento in linea con il Piano di Sostenibilità, incluso, senza alcuna limitazione, un cambiamento di leggi, regolamenti, regole, *standard*, linee guida e *policy*, e/o un cambiamento significativo dei dati dovuto ad una migliore accessibilità degli stessi o alla scoperta o alla correzione di singoli errori o di una serie di errori cumulativi.

(28) 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 25%, in aumento rispetto al 20% del Piano LTI 2022, e tiene quindi conto della ormai consolidata 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 2023–2025, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo, facendo leva sulla progressiva elettrificazione dei consumi dei clienti finali (emissioni "Scope 1 e Scope 3"), il cui presupposto è la decarbonizzazione della generazione di energia elettrica (emissioni "Scope 1"). 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%⁽²⁵⁾ del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280%⁽²⁶⁾ (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 58,5% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);

(29) 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*.

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, 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 150% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 130% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2023 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 150% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2023 in base alla media aritmetica dei VWAP⁽²⁹⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato 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 2022). 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 150% del premio base (pari al 150% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che, sebbene il Piano LTI 2023 non preveda a carico della generalità dei destinatari uno specifico obbligo di mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale trovano applicazione i limiti stabiliti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*", per le quali si rinvia al paragrafo 2.8 della presente relazione) alla disponibilità delle azioni Enel assegnate in base al Piano stesso.

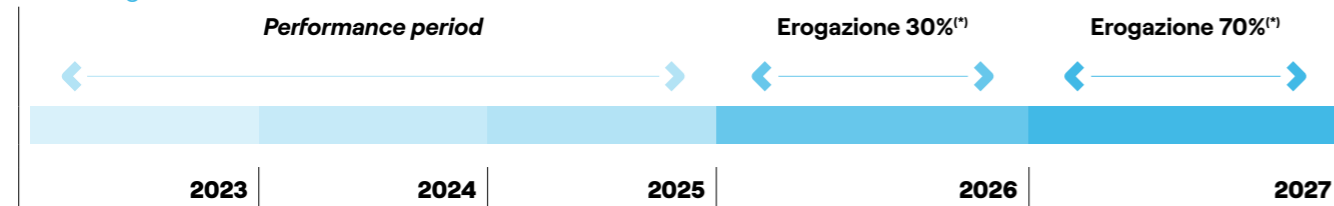
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispondere in azioni. Anche la componente monetaria viene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

Differimento del pagamento

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

differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2023 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2023



(*) 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 2023

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2023, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-bis, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e disponibile nel sito *internet* della Società (www.enel.com).

2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti

Indennità di fine mandato

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

dopo la cessazione del rapporto di amministrazione (e la conseguente cessazione del rapporto dirigenziale), l'interessato sia destinato ad essere assunto o nominato in altro incarico di contenuto professionale 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

A seguito della cessazione del rapporto di amministrazione – e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale – dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è prevista la possibilità che venga attivato un patto di non concorrenza.

Nell'ambito della politica in materia di remunerazione per il 2023 tale patto presenta una struttura di base uniforme, accompagnata tuttavia da distinte discipline concernenti la durata del patto e il relativo ambito territoriale di applicazione, nonché la misura del corrispettivo, che risultano applicabili all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica alla data della presente relazione e a colui che sarà individuato a ricoprire la medesima carica nell'ambito del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2022.

Quanto alla struttura del 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 il patto stesso. Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, in uno specifico ambito territoriale e per un determinato periodo di tempo 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. 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 sopra indicati, un corrispettivo predeterminato. È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma pattuita 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).

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica alla data della presente relazione, è previsto che, ove la Società eserciti l'opzione, (i) l'obbligo di non concorrenza abbia una durata annuale e sia esteso ai territori di Italia, Francia, Germania, Spagna, Brasile e Cile e (ii) il corrispettivo di tale obbligo sia pari ad un'annualità di remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine effettivamente maturata nel corso del mandato per ciascuno dei due rapporti, 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).

Per quanto riguarda invece l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che sarà individuato nell'ambito del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2022, è previsto che, ove la Società eserciti l'opzione, (i) l'obbligo di non concorrenza abbia una durata biennale e sia esteso ai territori di Italia, Francia, Germania, Spagna, Stati Uniti d'America, Brasile, Cile e Colombia e (ii) il corrispettivo di tale obbligo sia pari a due annualità di remunerazione fissa per ciascuno dei due rapporti (*i.e.*, un importo complessivo di 3.040.000 euro lordi), che si aggiungono al corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione. Per tale Amministratore Delegato/Direttore Generale è altresì previsto che, in caso di rinnovo della carica alla scadenza del mandato (e conseguente prosecuzione del rapporto dirigenziale), l'opzione si considera remunerata sino alla nuova scadenza del mandato senza che sia dovuto a tale titolo alcun ulteriore corrispettivo.

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 comunque inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine⁽³⁰⁾.

Effetti della cessazione dei rapporti sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2023

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 – ovvero, qualora non sia possibile fare riferimento a tale periodo, nella misura del 50% dell'importo massimo previsto – 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 2023 e sugli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2023 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 2023 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2019, il 2020, il 2021 e il 2022 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

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

immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

(B) Disciplina del Piano LTI 2023 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2021 e il 2022 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.

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; (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; e (iii) riconoscere l'utilizzo di un adeguato alloggio nella città di Roma, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale non dovesse risultare ivi residente. In linea con quanto previsto dalle politiche in materia di remunerazione degli anni precedenti, fino alla scadenza del mandato 2020/2022 è inoltre previsto il mantenimento della polizza assicurativa stipulata da Enel al fine di garantire all'interessato un trattamento previden-

ziale 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. Tale misura non troverà invece applicazione, a decorrere dall'avvio del mandato 2023/2025, nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale individuato nell'ambito del Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti chiamata ad approvare il bilancio al 31 dicembre 2022.

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 2023 è stata definita tenuto anche conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* che il consulente indipendente Mercer ha effettuato con riferimento tanto alla carica di Amministratore non esecutivo, quanto 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 2022 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*⁽³¹⁾.

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 2022 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 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 al di sotto del primo quartile del *Peer Group*⁽³²⁾.

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

I compensi del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si collocano sostanzialmente in linea con il primo quartile del *Peer Group*⁽³³⁾.

Comitato Parti Correlate

Si segnala che per tale Comitato è stato possibile eseguire l'analisi di *benchmark* unicamente rispetto a due società italiane 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 i compensi del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si collocano al di sotto della media⁽³⁴⁾.

Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità

I compensi del Presidente e degli altri componenti di tale

Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*⁽³⁵⁾.

Considerato quanto sopra indicato, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, pur ritenendo doveroso – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal 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 rimettere al Consiglio di Amministrazione la decisione circa l'opportunità di includere o meno tale proposta nella politica in materia di remunerazione per il 2023. Dopo ampio dibattito, il Consiglio ha disposto quindi a maggioranza⁽³⁶⁾ di rinviare il tema alla prossima consiliatura.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2023 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 19 maggio 2022, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2022/2024, 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 2023, 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'a-

(31) Il posizionamento della remunerazione riconosciuta agli Amministratori non esecutivi risulta analogo anche qualora si tenga conto dei gettoni di presenza che alcune società appartenenti al *panel* hanno riconosciuto nel corso del 2021 per la partecipazione ai lavori consiliari.

(32) Il compenso del Presidente del Comitato Controllo e Rischi si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona poco al di sopra della mediana, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2021 da Enel e da alcune società del *panel*.

(33) Il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona sostanzialmente sulla mediana del *Peer Group*, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2021 da Enel e da alcune società del *panel*.

(34) I compensi del Presidente del Comitato Parti Correlate e degli altri componenti di tale Comitato si mantengono al di sotto della media anche se si tiene conto dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2021 da Enel.

(35) I compensi del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità e dei componenti di tale Comitato si collocano tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2021 da Enel e da alcune società del *panel*.

(36) Si segnala in proposito che i Consiglieri Cesare Calari, Samuel Leupold, Mariana Mazzucato e Anna Chiara Svelto si sono tuttavia espressi a favore di una proposta elaborata in seno al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, che non è stata approvata dalla maggioranza dei Consiglieri e che risultava intesa ad allineare il posizionamento del trattamento economico dei componenti i diversi Comitati consiliari tanto al posizionamento di Enel rispetto alle società comprese nel *Peer Group*, quanto al posizionamento del trattamento economico riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

deguatezza 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 2022, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta.

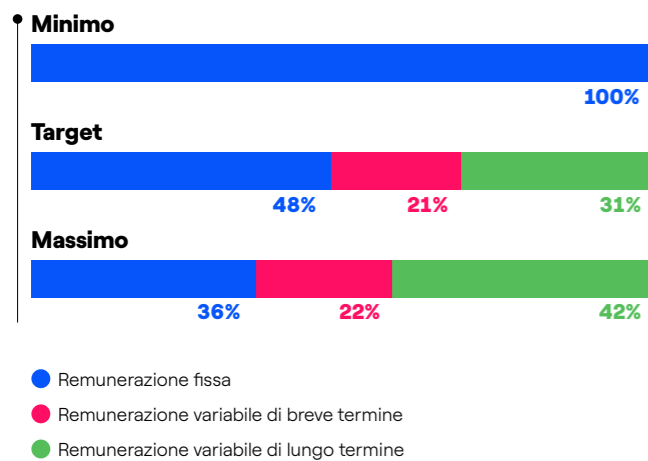
Si segnala infine che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dei membri effettivi del Collegio Sindacale per l'espletamento delle loro attività; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo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



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. 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.

In particolare, gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale vengono in genere assegnati, secondo un approccio *top-down*, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche. L'assegnazione di tali obiettivi e il perimetro di ciascuno di essi tengono comunque conto dei compiti e delle responsabilità specifiche dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Al riguardo, si evidenzia che nel 2022 gli obiettivi di *performance* assegnati a questi ultimi sono risultati coerenti con quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in misura pari al 69%; il restante 31% degli obiettivi di *performance* ha invece riguardato specifiche attività individuate in base al ruolo ricoperto dagli interessati.

Per quanto riguarda la misura della retribuzione variabile di breve termine (MBO), si segnala che essa 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 *over-performance* 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* in cui il Gruppo opera.

2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2023, 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 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 31,5% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 105% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 70% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 35% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 126% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 70% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 56% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2023 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 Dirigenti con responsabilità strategiche si prevede che il 100% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2023 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1°

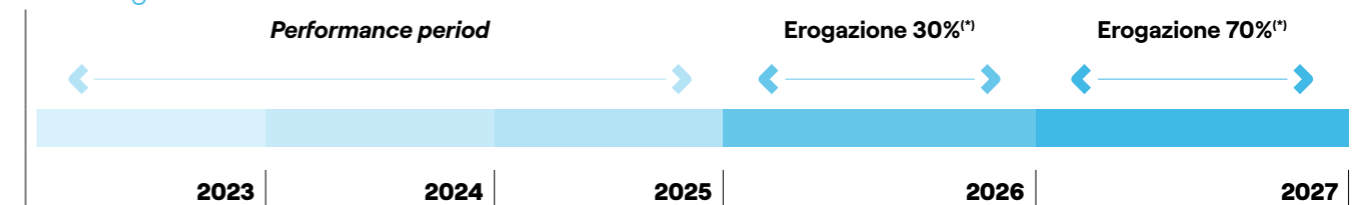
ottobre – 31 dicembre 2022). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, fino al raggiungimento del 100% del premio base (pari al 70% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che, sebbene il Piano LTI 2023 non preveda a carico della generalità dei destinatari uno specifico obbligo di mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate, ai Dirigenti con responsabilità strategiche trovano applicazione i limiti stabiliti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*", per le quali si rinvia al paragrafo 2.8 della presente relazione) alla disponibilità delle azioni Enel assegnate in base al Piano stesso.

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2023 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2023



(*) 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 2023

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2023, 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 2023

La remunerazione variabile di breve termine per il 2023 è riconosciuta al destinatario a condizione che non sia cessato il rapporto di lavoro al momento dell'erogazione, salvo diverso accordo tra le parti al momento della cessazione. Nel caso in cui la cessazione dal servizio sia dovuta a licenziamento disciplinare o per giusta causa, viene meno anche il diritto alla remunerazione variabile di breve termine già erogata nell'anno solare in cui è iniziato il procedimento disciplinare o si è perfezionato il licenziamento. La remunerazione variabile di breve termine già erogata dovrà essere, pertanto, restituita o recuperata anche mediante compensazione con gli emolumenti dovuti all'atto della cessazione dal servizio, salva l'eventuale riattribuzione all'esito di sentenza definitiva che dichiari l'illegittimità del licenziamento.

Effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2023 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 2023 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.

Per una illustrazione della disciplina applicabile in Spagna relativamente ai benefici non monetari si rinvia alla "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" di Endesa pubblicata sul sito *internet* di detta Società (www.endesa.com).

2.8 Linee guida sul possesso azionario (Share Ownership Guidelines)

In concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2023, il Comitato ha elaborato apposite Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*"), che sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2023 e diverranno efficaci in concomitanza con l'approvazione della politica stessa da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

Le *Share Ownership Guidelines* sono intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e sono state predisposte a seguito di un'attenta analisi delle *best practice* applicate a livello nazionale e internazionale, valutate anche alla luce della struttura dei sistemi di remunerazione variabile che sono alla base di tali *policy*.

Le *Share Ownership Guidelines* hanno l'obiettivo di favorire l'allineamento degli interessi dei destinatari con quelli della generalità degli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, incentivando ulteriormente l'impegno dei medesimi desti-

natari al conseguimento degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo.

Le *Share Ownership Guidelines* richiedono che, in un arco temporale massimo di cinque anni, (i) l'Amministratore Delegato di Enel raggiunga e mantenga in costanza di mandato il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 200% della remunerazione annua fissa lorda, ivi inclusa quella che eventualmente gli spetta in qualità di Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica, e (ii) i Dirigenti con responsabilità strategiche raggiungano e mantengano, fintanto che ricoprono tale qualità, il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 100% della remunerazione annua fissa lorda.

In linea di principio, i destinatari delle *Share Ownership Guidelines* devono astenersi dal cedere le azioni Enel loro assegnate in base a piani di incentivazione adottati da parte della Società: (i) fintanto che non abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario previsto; nonché (ii) una volta che abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario previsto, nel caso in cui la cessione delle azioni Enel sopra indicate comporti il venire meno di tale livello minimo.

Le *Share Ownership Guidelines* contemplano una specifica disciplina che assicura il monitoraggio periodico della relativa attuazione da parte del Comitato consiliare che si occupa di remunerazioni. In base a tale disciplina, ciascun destinatario comunica con cadenza annuale alla Funzione *People and Organization* il numero di azioni Enel possedute al 31 dicembre dell'anno precedente, indicando il relativo controvalore calcolato in base ai criteri stabiliti nella medesima *Policy*. Tenuto conto delle comunicazioni pervenute, il competente Comitato consiliare verifica entro il mese di marzo di ogni anno il livello di possesso azionario conseguito da ciascuno dei destinatari e la relativa coerenza con l'obiettivo complessivo delle *Share Ownership Guidelines*. A valle delle verifiche così effettuate, lo stato di allineamento rispetto all'obiettivo complessivo della *Policy* forma oggetto di comunicazione individuale a ciascuno dei destinatari a cura della Funzione *People and Organization* e di informativa al pubblico nell'ambito della relazione sulla politica per la remunerazione e sui compensi corrisposti.

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2022

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2022

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2022 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 2022, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022. 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 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 19 maggio 2022, quando il 97% circa del capitale ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo. Il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 40 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine,

corrispondente quindi al 60% della remunerazione fissa, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2022 (cfr. paragrafo 2.4.4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021). Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*.

Obiettivi di <i>performance</i> assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Soglia di accesso	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	40	0
Group Opex	10	10
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	20	0
System Average Interruption Duration Index - SAIDI (obiettivo-cancello), reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia (obiettivo-cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo	10	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 <i>target</i> dell'anno precedente	20	20
Valutazione complessiva	40% della remunerazione variabile di breve termine massima (pari al 60% 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	5.500 €Mln	5.670 €Mln	5.840 €Mln	5.359 €Mln ^(*)	20%	40%	60%	0%
Group Opex	8.110 €Mln	8.030 €Mln	7.950 €Mln	7.911 €Mln ^(**)	5%	10%	15%	15%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	22,2%	22,8%	23,5%	14,3% ^(***)	10%	20%	30%	0%
SAIDI: <=242 minuti	SAIDI: <=242 minuti	SAIDI: <=242 minuti	SAIDI: <=242 minuti	SAIDI: 231				
System Average Interruption Duration Index - SAIDI (obiettivo-cancellato), reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti e reclami commerciali a livello di Gruppo	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 320/10.000 clienti	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 310/10.000 clienti	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 300/10.000 clienti	Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: 112 Reclami commerciali a livello di Gruppo: 212	5%	10%	15%	15%
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	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2022 <0,52 e infortuni fatali 2022 <= 6	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2022 <0,43 e infortuni fatali 2022 <= 6	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2022 <0,40 e infortuni fatali 2022 <= 6	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2022: 0,36 Infortuni fatali 2022: 6	10%	20%	30%	30%
Totale Payout					50%	100%	150%	60%

(*) 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 2022 (pari a 5.391 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al budget (+117 milioni di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (-149 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 2022 (pari a 8.158 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al budget (+45 milioni di euro), nonché (ii), dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (-292 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 2022 sono stati rettificati di -0,16 miliardi di euro e l'indebitamento finanziario netto è stato rettificato di +2,66 miliardi di euro per tenere conto dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento, dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina.

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 2022-2024. Tali obiettivi comprendono, tra l'altro, (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

single 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 75 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. Al riguardo, si segnala che il livello medio di raggiungimento: (i) dei *target* economico finanziari è stato pari a un punteggio di 5,2 su un massimo di 10; (ii) dei rimanenti *target* (inclusi i *target* tecnici e/o di progetto e/o di sostenibilità) è stato pari a un punteggio di 9,7 su un massimo di 10.

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 2020 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi

disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 55% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 37% 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 2020 (cfr. paragrafi 1.2.4 e 1.2.7 della Relazione sulla remunerazione 2020).

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2020 (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 2020-2022	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	Underperformance ^(*)	65%	75%	140%	0%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2020-2022	39,4%	40,0%	40,6%	37,3%	32,5%	37,5%	70%	0%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2022	59,7%	59,9%	60,0%	63,4%	19,5%	22,5%	42%	42%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2022	<=220	<=215	<=210	220 ^(**)	13%	15%	28%	13%
Totale Payout					130%	150%	280%	55%

(*) Si precisa che nel triennio 2020-2022 il TSR medio di Enel è stato pari a -19,00%, mentre il TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM è stato pari a +12,76%.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione di tale obiettivo della remunerazione variabile di lungo termine, il risultato relativo alle emissioni di CO₂ del Gruppo nel 2022 (pari a 225 gCO₂/kWh_{eq}) è stato rettificato per tenere conto del ritardo nella chiusura di alcune centrali termoelettriche rispetto ai tempi programmati (-5 gCO₂/kWh_{eq}), imposto da provvedimenti delle autorità competenti.

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2020 (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 2020-2022	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	Underperformance ^(*)	50%	75%	90%	0%
Return on average capital employed (ROACE) cumulato del triennio 2020-2022	39,4%	40,0%	40,6%	37,3%	25%	37,5%	45%	0%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/Capacità installata netta consolidata totale a fine 2022	59,7%	59,9%	60,0%	63,4%	15%	22,5%	27%	27%
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /kWh _{eq}) del Gruppo nel 2022	<=220	<=215	<=210	220 ^(**)	10%	15%	18%	10%
Totale Payout					100%	150%	180%	37%

(*) Si precisa che nel triennio 2020-2022 il TSR medio di Enel è stato pari a -19,00%, mentre il TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities - UEM è stato pari a + 12,76%.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione di tale obiettivo della remunerazione variabile di lungo termine, il risultato relativo alle emissioni di CO₂ del Gruppo nel 2022 (pari a 225 gCO₂/kWh_{eq}) è stato rettificato per tenere conto del ritardo nella chiusura di alcune centrali termoelettriche rispetto ai tempi programmati (-5 gCO₂/kWh_{eq}), imposto da provvedimenti delle autorità competenti.

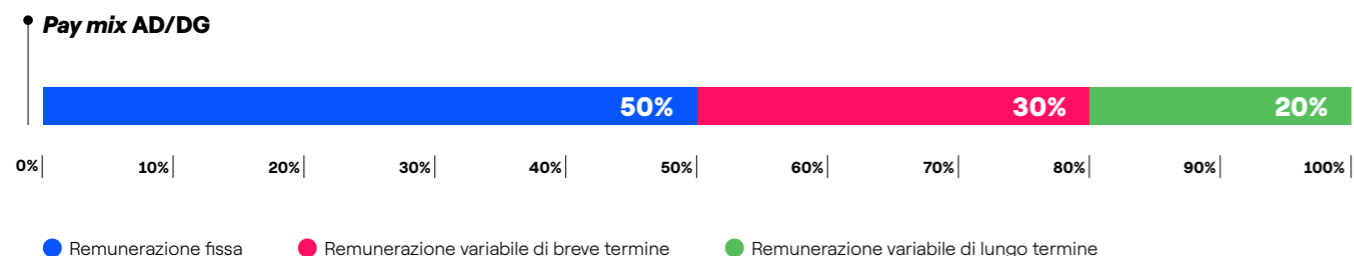
Per quanto riguarda il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non è prevista alcuna remunerazione variabile di lungo termine.

Contributo dei compensi maturati nel 2022 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 2022 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder, mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettrificazione dei consumi e l'utilizzo delle piattaforme come fattore abilitante e generatore di *business*. In particolare, gli obiettivi legati alla transizione energetica hanno guidato l'azione strategica del Gruppo verso una sempre maggiore rilevanza delle energie rinnovabili nel *mix* energetico, consentendo di conseguire una riduzione delle emissioni di CO₂ coerente con una traiettoria allineata con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, presupposto fondamentale per la creazione di valore nel lungo periodo a beneficio di tutti gli *stakeholder*.

Pay mix della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel 2022

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2022 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 di *Long-Term Incentive* 2020.



Si segnala che gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci hanno maturato nel corso dell'esercizio 2022 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 19 maggio 2022 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2022, adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 6 aprile 2022. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022, 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 2021, 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⁽³⁷⁾; (ii) società *comparable* di *business*⁽³⁸⁾; (iii) società europee di rilevanti dimensioni⁽³⁹⁾. In particolare, alla luce degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2022 ha confermato i trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2021, in quanto tali trattamenti hanno continuato a riflettere sostanzialmente il posizionamento di Enel in

termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*⁽⁴⁰⁾. 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 2022 ha confermato anche a tale riguardo i compensi previsti per l'esercizio 2021, essendosi in tal modo da parte del Consiglio di Amministrazione inteso attestare la propria sensibilità riguardo al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19, cui si sono sommati quelli connessi al contesto geopolitico.

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 2022, 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 2023 - 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 2022⁽⁴¹⁾. Infine, si riporta il posizionamento per il 2022 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 2022, 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; ha tenuto conto, inoltre, del ruolo affidato al Presidente nell'ambito della *corporate governance* del Gruppo, in cui sono presenti numerose società con azioni quotate in svariati mercati regolamentati, caratterizzate dalla eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere al Presidente per il 2022 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 2022 - si colloca sostanzialmente 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 2022 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale il trattamento economico previsto per il 2021, 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 tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di breve termine pari: (i) al 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 al livello *target* tra la mediana e il terzo quartile, mentre al livello massimo di *performance* si colloca sostanzialmente sulla mediana del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di lungo termine pari: (i) al 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, sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*, tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

(37) 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, Leonardo, Prysmian, Stellantis, Terna e TIM.

(38) 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 e RWE.

(39) 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 e Total.

(40) In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2020, 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.

(41) Si segnala che nell'analisi di *benchmark* condotta in occasione della definizione della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022, Stellantis era compresa all'interno del sotto-gruppo delle "società italiane a respiro globale"; al riguardo, ai fini dell'analisi di *benchmark* condotta in occasione della definizione della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2023, è stato ritenuto opportuno includere Stellantis nel diverso sotto-gruppo delle "società europee di rilevanti dimensioni", in considerazione della connotazione spiccatamente internazionale del relativo *business*.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al benchmark di riferimento ("2022 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe", che ha analizzato la remunerazione degli executive di 1.486 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, 2021 e 2022 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 2022; (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, 2021 e 2022 da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2022 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; (iii) della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021; (iv) della Seconda Sezione della presente relazione.

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo risulta calcolata come rapporto tra l'ammontare

indicato alla voce "Salari e stipendi" – cui è stato aggiunto l'ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presente nella voce "Benefici successivi al rapporto di lavoro e altri benefici a lungo termine" – e la consistenza media dei dipendenti del Gruppo riportati in ciascuna Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa, rispettivamente, agli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022. 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 nelle analoghe Relazioni relative agli esercizi 2020 e 2021 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2022 utilizzato per la voce "Salari e stipendi" riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2022.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta per il 2019, il 2020, il 2021 e il 2022, unitamente alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, anche il rapporto tra tale grandezza e la remunerazione totale ma-

turata 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, 2021 e 2022. 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, 2021 e 2022. 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	2022	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Presidente del CdA	€ 533.567	€ 533.210	€ 319.715	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	+0,1% vs 2021	+67% vs 2020	N.A.	
Francesco Starace	A.D. e D.G.	€ 3.291.599 ⁽¹⁾	€ 4.580.456 ⁽²⁾	€ 6.862.482	€ 6.530.424 ⁽³⁾
		(di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 912.000 compenso variabile di breve termine; € 613.756 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del 2022 e attribuibili in base al Piano LTI 2020; € 79.176 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi)	(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)	(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)	(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 nel 2019, 2020, 2021 e 2022	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
Variazione	-28% vs 2021	-33% vs 2020	+5% vs 2019		
Cesare Calari	Consigliere	€ 150.000	€ 150.000	€ 140.759	€ 129.000
	In carica nel 2019, 2020, 2021 e 2022	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	0% vs 2021	+7% vs 2020	+9% vs 2019	
Costanza Esclapon de Villeneuve	Consigliere	€ 136.000	€ 137.000	€ 85.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-1% vs 2021	+59% vs 2020	N.A.	
Samuel Georg Friedrich Leupold	Consigliere	€ 135.000	€ 139.000	€ 80.896	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-3% vs 2021	+72% vs 2020	N.A.	
Alberto Marchi	Consigliere	€ 150.000	€ 150.000	€ 90.497	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	0% vs 2021	+66% vs 2020	N.A.	
Mariana Mazzucato	Consigliere	€ 127.000	€ 132.000	€ 83.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-4% vs 2021	+57% vs 2020	N.A.	
Mirella Pellegrini	Consigliere	€ 135.000	€ 144.000	€ 82.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-6% vs 2021	+74% vs 2020	N.A.	

Nome e cognome	Carica	2022	2021	2020	2019
Anna Chiara Svelto	Consigliere	€ 142.000	€ 149.000	€ 142.448	€ 143.000
	In carica nel 2019, 2020, 2021 e 2022	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	-5% vs 2021	+5% vs 2020	0% vs 2019	
Barbara Tadolini	Presidente del Collegio Sindacale	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000	€ 53.329
	Nominata il 16 maggio 2019 (per gli esercizi 2019/2021) e il 19 maggio 2022 (per gli esercizi 2022/2024)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 16 maggio al 31 dicembre)
	Variazione	0% vs 2021	0% vs 2020	+59% vs 2019	
Luigi Borré	Sindaco effettivo	€ 46.438	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 19 maggio 2022	(in carica dal 19 maggio 2022)			
	Variazione	N.A.	N.A.	N.A.	
Maura Campra	Sindaco effettivo	€ 46.438	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 19 maggio 2022	(in carica dal 19 maggio 2022)			
	Variazione	N.A.	N.A.	N.A.	
Sindaci cessati					
Nome e cognome	Carica	2022	2021	2020	2019
Romina Guglielmetti	Sindaco effettivo	€ 28.562	€ 75.000	€ 75.000	€ 75.000
	In carica nel 2019, 2020, 2021 e 2022	(in carica fino al 19 maggio 2022)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	-62% vs 2021	0% vs 2020	0% vs 2019	
Claudio Sottoriva	Sindaco effettivo	€ 28.562	€ 75.000	€ 75.000	€ 47.055
	Nominato il 16 maggio 2019	(in carica fino al 19 maggio 2022)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 16 maggio al 31 dicembre)
	Variazione	-62% vs 2021	0% vs 2020	+59% vs 2019	

- (1) L'importo relativo all'esercizio 2022 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* 2020 ("Piano LTI 2020") *vested* nel corso del 2022 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, al pari di quella analoga concernente l'esercizio 2021 (di cui alla successiva nota 2) è volta ad assicurare la comparabilità della remunerazione complessiva maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel negli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022. A differenza dei piani di *Long-Term Incentive* adottati sino al 2018, caratterizzati da un premio costituito da una componente esclusivamente monetaria, il Piano LTI 2020 - al pari del Piano di *Long-Term Incentive* 2019 ("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) L'importo relativo all'esercizio 2021 tiene conto - oltre che della remunerazione riportata nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021 - anche del valore delle azioni Enel S.p.A. assegnate sulla base del 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 Relazione sopra indicata.
- (3) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nel 2019, nel 2020, nel 2021 e nel 2022 - 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	2022	2021	2020	2019
EBITDA ordinario (dato espresso in milioni)	€ 19.683	€ 19.210	€ 18.027 ⁽⁴⁾	€ 17.905
Variazione	+3% vs 2021	+7% vs 2020	0% vs 2019 ⁽⁵⁾	
Risultato netto ordinario (dato espresso in milioni)	€ 5.391	€ 5.593	€ 5.197	€ 4.767
Variazione	-4% vs 2021	+8% vs 2020	+9% vs 2019	
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	€ 54.751	€ 50.811	€ 47.915	€ 46.751
	(di cui: € 48.094 compenso fisso; € 6.657 compenso variabile)	(di cui: € 45.431 compenso fisso; € 5.380 compenso variabile)	(di cui: € 43.094 compenso fisso; € 4.821 compenso variabile)	(di cui: € 41.723 compenso fisso; € 5.028 compenso variabile)
Variazione	+8% vs 2021	+6% vs 2020	+2% vs 2019	
Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	60x	90x	143x	140x
	(32x compenso fisso)	(33x compenso fisso)	(35x compenso fisso)	(35x compenso fisso)

(4) 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 sul risultato operativo.

(5) 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 2022)

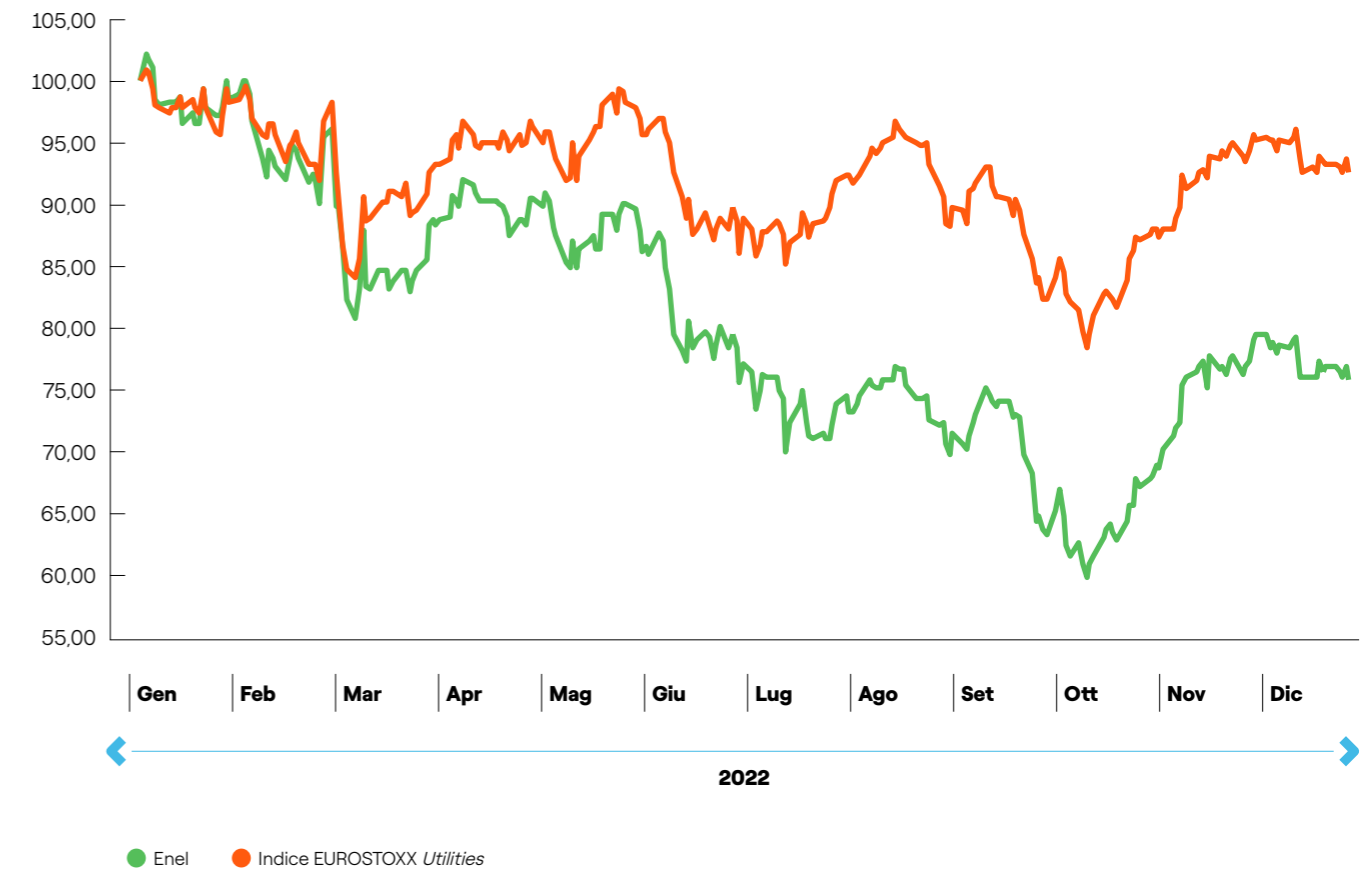


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2022, individuati secondo un criterio di competenza, spet-

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 fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity				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			Totale
Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)												
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Presidente	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	500.000 ^(a)	-	-	-	33.567 ^(b)	-	533.567	-	-
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	1.520.000 ^(a)	-	912.000 ^(b)	-	79.176 ^(c)	166.667 ^(d)	2.677.843	1.160.116	-
Cesare Calari ⁽³⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	70.000 ^(b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	56.000 ^(b)	-	-	-	-	136.000	-	-
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	55.000 ^(b)	-	-	-	-	135.000	-	-
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	70.000 ^(b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	47.000 ^(b)	-	-	-	-	127.000	-	-
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	55.000 ^(b)	-	-	-	-	135.000	-	-
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2022	80.000 ^(a)	62.000 ^(b)	-	-	-	-	142.000	-	-
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2024	85.000 ^(a)	-	-	-	-	-	85.000	-	-
Luigi Borré ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	05/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2024	46.438 ^(a)	-	-	-	-	-	46.438	-	-
Maura Campra ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	05/2022-12/2022	Approvazione bilancio 2024	46.438 ^(a)	-	-	-	-	-	46.438	-	-
Romina Guglielmetti ⁽¹³⁾	Sindaco cessato	01/2022-05/2022	Approvazione bilancio 2021	28.562 ^(a)	-	-	-	-	-	28.562	-	-
Claudio Sottoriva ⁽¹⁴⁾	Sindaco cessato	01/2022-05/2022	Approvazione bilancio 2021	28.562 ^(a)	-	-	-	-	-	28.562	-	-
Totale				2.815.000	415.000	912.000	-	112.743	166.667	4.421.410	1.160.116	-

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) Benefici relativi: (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 420.000) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 492.000) determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 16 marzo 2023, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2022, 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 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 122.019 azioni di Enel S.p.A.

- di cui il 30% (pari a n. 36.606 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 85.413 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2024 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (c) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative 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 2022, 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 41.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 29.000 euro). Si segnala che non è stato riconosciuto un ulteriore compenso di 5.000 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 2022.
- (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 30.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 26.000 euro).

- (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 34.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 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 39.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 31.000 euro). Si segnala che non è stato riconosciuto un ulteriore compenso di 5.000 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 2022.
- (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 21.000 euro) e al Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità (pari a 26.000 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 34.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 21.000 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 31.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 31.000 euro).
- (10) **Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale**
 - (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019 (per il mandato 2019/2021) e confermato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022 (per il mandato 2022/2024).
- (11) **Luigi Borré – Sindaco effettivo**
 - (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2022.
- (12) **Maura Campra – Sindaco effettivo**
 - (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022, corrisposto *pro rata temporis* fino al 31 dicembre 2022.
- (13) **Romina Guglielmetti – Sindaco cessato**
 - (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.
- (14) **Claudio Sottoriva – Sindaco cessato**
 - (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019, corrisposto *pro rata temporis* fino alla data di cessazione della carica.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity				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			
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	2.935.525	-	1.264.373 ⁽²⁾	-	297.155 ⁽⁴⁾	144.400 ⁽⁵⁾	4.641.453	741.345	-
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	5.277.899	-	3.258.548 ⁽²⁾	-	461.758 ⁽⁴⁾	-	8.998.205	1.058.149	-
(III) Totale				8.213.424	-	4.522.921	-	758.913⁽⁴⁾	144.400⁽⁵⁾	13.639.658	1.799.494	-

Note:

- (1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).
- (2) Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 100.996 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 30.299 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 70.697 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2024 - è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (3) Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 140.872 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 42.262 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 98.610 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2024 - è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (4) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio 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.

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		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (Euro)
Francesco Starace	Amministratore Delegato/Direttore Generale	LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽¹⁾								n. 99.833 azioni di Enel S.p.A.	n. 122.019 azioni di Enel S.p.A. ⁽²⁾	613.756 ⁽¹¹⁾	577.859
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽³⁾	n. 193.251 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2021-2023 ⁽⁴⁾									463.869
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁵⁾			n. 284.812 azioni di Enel S.p.A.	1.381.196	Triennio 2022-2024 ⁽⁶⁾	21 settembre 2022 ⁽⁷⁾	4,849				118.388
Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio													
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (Euro)
-	Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁸⁾												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽¹⁾								n. 35.485 azioni di Enel S.p.A.	n. 100.996 azioni di Enel S.p.A. ⁽⁹⁾	508.010 ⁽¹¹⁾	355.493
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽³⁾	n. 127.340 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2021-2023 ⁽⁴⁾									305.660
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁵⁾			n. 192.921 azioni di Enel S.p.A.	935.570	Triennio 2022-2024 ⁽⁶⁾	21 settembre 2022 ⁽⁷⁾	4,849				80.192
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2020 (14 maggio 2020) ⁽¹⁾								n. 49.496 azioni di Enel S.p.A.	n. 140.872 azioni di Enel S.p.A. ⁽¹⁰⁾	708.586 ⁽¹¹⁾	495.853
		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽³⁾	n. 185.070 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2021-2023 ⁽⁴⁾									444.231
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁵⁾			n. 284.035 azioni di Enel S.p.A.	1.377.428	Triennio 2022-2024 ⁽⁶⁾	21 settembre 2022 ⁽⁷⁾	4,849				118.065
(III) Totale			505.661		761.768	3.694.194				148.814	363.887	1.830.352	2.959.610

Note:

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2020.
- (2) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (122.019) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2020 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. 36.606 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2023, mentre per il restante 70% (pari a n. 85.413 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2024.
- (3) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2021.
- (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 2023.
- (5) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2022.
- (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 2024.

- (7) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2022 ai destinatari.
- (8) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2022 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 (100.996) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2020 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. 30.299 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2023, mentre per il restante 70% (pari a n. 70.697 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2024.
- (10) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (140.872) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2020 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. 42.262 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2023, mentre per il restante 70% (pari a n. 98.610 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2024.
- (11) Il dato è stato determinato sulla base del valore di mercato delle azioni di Enel S.p.A. al 30 dicembre 2022.

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			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	MBO 2022 ⁽¹⁾	912.000	-	-	-	-	-	-
		LTI 2020 ⁽²⁾	-(3)	-	-	-	-	-	-
Totale			912.000	-	-	-	-	-	-
--	Dirigenti con responsabilità strategiche	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2022	1.264.373	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 ⁽²⁾		LTI 2020 ⁽²⁾	-(4)	-	-	-	-	-	-
(I) Sub-totale			1.264.373	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2022	3.258.548	-	-	-	-	-	-
LTI 2020 ⁽²⁾		LTI 2020 ⁽²⁾	-(5)	-	-	-	-	-	-
(II) Sub-totale			3.258.548	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			4.522.921	-	-	-	-	-	-

Note:

- (1) L'MBO 2022 è stato assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale con deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione di Enel in data 23 febbraio 2022.
- (2) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2020 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 17 settembre 2020.
- (3) La componente variabile di lungo termine, relativa al piano di LTI 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 122.019 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 36.606 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 85.413 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2024 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (4) La componente variabile di lungo termine, relativa al piano di LTI 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 100.996 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 30.299 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 70.697 azioni di Enel S.p.A.) differito al 2024 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (5) La componente variabile di lungo termine, relativa al piano di LTI 2020, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 140.872 azioni di Enel S.p.A. - di cui il 30% (pari a n. 42.262 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2023 e il restante 70% (pari a n. 98.610 azioni di Enel S.p.A.) differito al 2024 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

3.3 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. A tale riguardo, alla luce della consuntivazione degli obiet-

tivi di *performance* previsti dal Piano *Long-Term Incentive* 2020, il Consiglio di Amministrazione ha disposto il riconoscimento del 55% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 37% 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. 122.019 azioni di Enel e in favore degli ulteriori destinatari del medesimo Piano di complessive n. 1.043.458 azioni di Enel, secondo le modalità e le tempistiche definite da detto Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2020, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale (www.enel.com).

(1) Al 31 dicembre 2022, a seguito delle variazioni del perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili è divenuto pari a 1.631.951.

3.4 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 nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale (www.enel.com).

3.5 Piano Long-Term Incentive 2022

Con riferimento al Piano *Long-Term Incentive* 2022 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 19 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 21 settembre 2022, 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. 217 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. 205 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 2.398.143⁽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* 2022. Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2022, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale (www.enel.com).

(1) Al 31 dicembre 2022, a seguito delle variazioni del perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili è divenuto pari a 2.395.323.

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 2022 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 2021	Numero azioni acquistate nel 2022	Numero azioni vendute nel 2022	Numero azioni possedute a fine 2022	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/Direttore Generale	Enel S.p.A.	586.578 ⁽¹⁾	58.549	25.957	619.170 ⁽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.	128.689 ^{(3)(*)}	85.410	7.341	206.758 ⁽⁴⁾	Proprietà
		Endesa S.A.	10.884 ^(*)	-	-	10.884	Proprietà

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

(2) Di cui 399.550 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(3) Di cui 125.689 personalmente e 3.000 da parte del coniuge.

(4) Di cui 203.758 personalmente e 3.000 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2021 da coloro che nel corso dell'esercizio 2022 hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.

3.

Piano LTI 2023

Documento Informativo

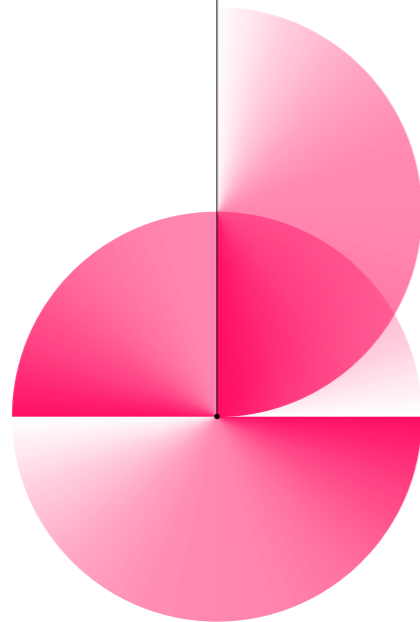
ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al

Piano di incentivazione di lungo termine 2023 di Enel S.p.A.

6 aprile 2023

Indice

Glossario	94		
Premessa	95		
1. Soggetti destinatari	95	2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	96
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	95	2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	96
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI	95	2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano	96
1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)	95	2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare	97
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano	96	2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	97
		2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	97
		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	98
		3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI	98
		3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	98
		3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	98
		3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano	98
		3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	98
		3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	98
		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	99
		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	99
		3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	99
		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	99
		4. Caratteristiche del Piano LTI	99
		4.1 Struttura del Piano	99
		4.2 Periodo di attuazione del Piano	100
		4.3 Termine del Piano	100
		4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	100
		4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano	100
		4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	103
		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	103
		4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	103
		4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	104
		4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	104
		4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	104
		4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	104
		4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	105
		4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	105
		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	105
		4.16 - 4.23	105
		4.24 Allegato	105



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 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 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	Dirigenti – diversi da quelli che ricoprono anche la carica di Amministratore di Enel – che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo. Tali Dirigenti sono individuati da parte dell'Amministratore Delegato di Enel tra i suoi diretti riporti in considerazione della rilevanza delle funzioni ad essi assegnate nell'ambito del 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 2022 tale indice era composto da A2A, Corporación Acciona Energías Renovables, EdF, EdP, EdP Renováveis, Elia Group, Encavis, Endesa, Enel, Engie, E.On, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Terna, Veolia Environnement, Verbund.
Piano LTI o Piano	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2023.
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>i.e.</i> , <i>Net Operating Profit After Taxes</i>) e CIN (<i>i.e.</i> , Capitale Investito Netto) medio.
Total Shareholders Return (TSR)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: i. <i>capital gain</i> : rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; ii. dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.
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'informativa ampia e dettagliata sul Piano LTI di cui si propone l'adozione. Il Piano LTI prevede la possibilità di erogare ai Destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipendono, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2023-

2025) 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 10 maggio 2023. 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, ove ricopra contestualmente tale carica) di Enel, quale individuato da parte del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 10 maggio 2023.

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 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* "*Enel Grids*", nonché alle Regioni "Iberia" e "*Latin America*", 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, ove ricopra contestualmente tale carica) di Enel, quale individuato – all'occorrenza – da parte del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 10 maggio 2023.

(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, al momento dell'assegnazione del valore base dell'incentivo, rivestiranno in concreto la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti Consob. Alla data del presente documento 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", "Enel Grids", "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 (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, e al 100% del valore base per gli altri Destinatari;
 - nel massimo (*i.e.*, in caso di raggiungimento della seconda soglia di *overperformance*) al 280% del valore base per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, e al 180% del valore base per gli altri Destinatari; e
- iii. per l'incidenza percentuale della componente azionaria rispetto al valore base dell'incentivo assegnato, che risulta pari:
 - per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, al 150% del valore base;
 - per i primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 100% del valore base; e
 - per gli altri Destinatari del Piano, diversi da quelli di cui ai punti precedenti, al 65% del valore base.

- 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 (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel 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 2023-2025	45%
ROIC – WACC cumulati nel triennio 2023-2025	30%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽³⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽⁴⁾	15%
Percentuale di donne nei piani di successione del top management a fine 2025	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

La misura del valore base dell'incentivo da assegnare a ciascun Destinatario del Piano sarà determinata 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 2023 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 10 maggio 2023. 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 pre-determinati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo.

In particolare, il Piano LTI prevede che l'incentivo erogabile all'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, 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) 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 2023 – 31 dicembre 2025), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(3) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra "Scope 3" derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

(4) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla Power Generation (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione del Gruppo.

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, nella misura in cui ciò si rendesse necessario tenuto conto delle Azioni già detenute dalla Società e/o dalle società da questa controllate.

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 in carica alla data del Documento Informativo, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano in caso di sua riconferma in tale ruolo da parte del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 10 maggio 2023, 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 16 marzo 2023, 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 28 febbraio 2023.

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 10 maggio 2023. 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 chiusura delle Azioni registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 28 febbraio 2023: Euro 5,3170;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 16 marzo 2023: Euro 5,2960.

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 (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel ovvero degli altri Destinatari.

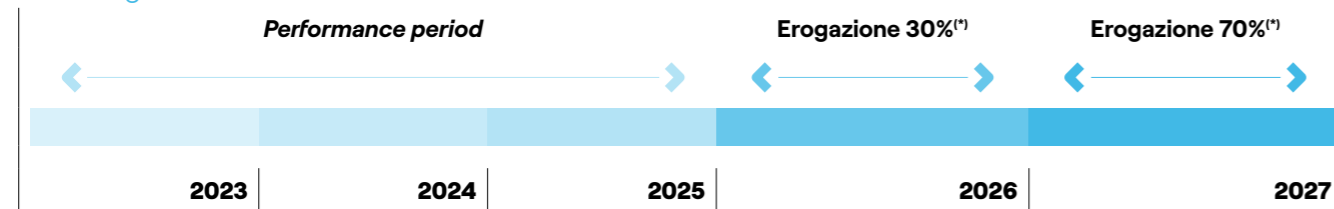
Fermo quanto precede, rispetto al totale dell'incentivo maturato il Piano prevede che: (i) per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, fino al 150% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (ii) per i primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fino al 100% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (iii) per gli altri Destinatari, diversi da quelli indicati *sub* (i) e (ii), 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⁽⁵⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato 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 2022). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 4,7908.

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 2023-2025 (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 2026 e per il restante 70% nel 2027. 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 2027.

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 150% del valore base dell'incentivo – nel caso dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel – e fino al 100% e fino al 65% del valore base dell'incentivo – rispettivamente nel caso dei primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e nel caso degli altri Destinatari, diversi da quelli sopra citati – sia

erogato in Azioni, secondo la tempistica indicata al precedente paragrafo 4.2.

Il numero massimo di Azioni assegnabile 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 del valore base dell'incentivo ai Destinatari (cfr. precedente paragrafo 3.7).

Alla data odierna, si stima che il numero massimo di Azioni assegnabile ai sensi del Piano, per l'intero *performance period* triennale, sia pari a circa 4,4 milioni⁽⁶⁾, pari allo 0,043% 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 performance	Peso
TSR medio ⁽⁷⁾ di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2023-2025	45%
ROIC ⁽⁸⁾ – WACC ⁽⁹⁾ cumulati nel triennio 2023-2025 ⁽¹⁰⁾	30%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽¹¹⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2025 ⁽¹²⁾	15%
Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> a fine 2025	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 ⁽¹³⁾ nel triennio 2023-2025	Moltiplicatore
TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell'Indice	0%
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
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% ⁽¹⁵⁾

L'obiettivo legato al ROIC – WACC cumulati nel triennio 2023-2025 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 2023-2025) non verrà assegnato alcun premio.

ROIC – WACC cumulati nel triennio 2023-2025	Moltiplicatore
ROIC – WACC inferiore a 14,4%	0%
ROIC – WACC pari a 14,4%	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
ROIC – WACC pari a 14,7%	Over I 150%
ROIC – WACC superiore o uguale a 15%	Over II 280%/180% ⁽¹⁵⁾

(7) 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 2023 – 31 dicembre 2025), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(8) *Return on Invested Capital* calcolato come rapporto tra (i) NOPAT (i.e., *Net Operating Profit After Taxes*), definito scorpendo l'effetto fiscale dall'EBIT Ordinario (i.e., Risultato Operativo Ordinario), determinato a sua volta 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 (i.e., Capitale Investito Netto) medio, calcolato a sua volta 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.

(9) *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.

(10) 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 o dei principi contabili internazionali, nonché dagli effetti dell'iperinflazione. 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.

(11) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra "Scope 3" derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

(12) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione del Gruppo.

(13) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Per la relativa composizione al 31 dicembre 2022 si rinvia a quanto indicato nel glossario introduttivo del presente documento.

(14) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della soglia *target* dell'obiettivo, sia riconosciuto: (i) all'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel un premio pari al 130% del valore base assegnatogli; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 100% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

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

(5) 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*.

(6) Il dato riportato è stato determinato sulla base della media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato 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 2022). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 4,7908.

L'obiettivo concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power del Gruppo al 2025 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 2023-2025) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l'accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento dell'obiettivo-cancello concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation del Gruppo al 2025.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2025 (obiettivo-cancello) ⁽¹⁶⁾	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2025 ⁽¹⁶⁾	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power superiore a 135 gCO _{2eq} /kWh	0%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power inferiore o uguale a 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280%/180% ⁽¹⁵⁾

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione del top management⁽¹⁷⁾ 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 top management a fine 2025	Moltiplicatore
Percentuale di donne inferiore al 45%	0%
Percentuale di donne pari al 45%	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
Percentuale di donne pari al 47%	Over I 150%
Percentuale di donne superiore o uguale al 50%	Over II 280%/180% ⁽¹⁵⁾

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del target è prevista l'erogazione di un incentivo pari al 130% (per l'Amministratore Delegato - nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, 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 - nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, 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 (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, 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 58,5% 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 interamente in Azioni);
- 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 150% della remunerazione fissa in Azioni e (ii) per il restante 130% 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 (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel 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, ove ricopra contestualmente tale carica) 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, ove ricopra contestualmente tale carica) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o

(16) Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo relativo alle intensità delle emissioni "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power e del relativo obiettivo-cancello (i.e., intensità delle emissioni "Scope 1" relative alla Power Generation), in sede di consuntivazione sarà sterilizzato: (A) qualsiasi impatto negativo, diretto o indiretto, connesso o dovuto a: (i) eventuali nuove leggi, regolamenti o, senza alcuna limitazione, qualsiasi decisione presa da un'autorità o tribunale competente; (ii) la modifica, revoca e/o abbreviazione della data di scadenza delle concessioni, autorizzazioni, licenze e/o nulla osta applicabili e/o relative e/o concesse al Gruppo; e (B) qualsiasi impatto negativo connesso a un evento che potrebbe richiedere al Gruppo di modificare la propria metodologia di calcolo dell'obiettivo di riferimento in linea con il Piano di Sostenibilità, incluso, senza alcuna limitazione, un cambiamento di leggi, regolamenti, regole, standard, linee guida e policy, e/o un cambiamento significativo dei dati dovuto ad una migliore accessibilità degli stessi o alla scoperta o alla correzione di singoli errori o di una serie di errori cumulativi.

(17) 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.

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, ove ricopra contestualmente tale carica) 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, ove ricopra contestualmente tale carica) 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 66 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 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 2022), si stima che l'onere complessivo massimo (a carico di Enel) sia di circa 21 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 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);
- ii. al Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 19 maggio 2022 (Sezione 1); e
- iii. al Piano di incentivazione di lungo termine 2023 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 2021 di Enel S.p.A.” e “Piano di incentivazione di lungo termine 2022 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 ⁽¹⁸⁾	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	Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽¹⁹⁾	Azioni Enel	193.251	16 settembre 2021 ⁽²⁰⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²¹⁾
		Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²²⁾	Azioni Enel	284.812	21 settembre 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁴⁾
N. 11 Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽²⁵⁾		Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽¹⁹⁾	Azioni Enel	336.072 ⁽²⁶⁾	16 settembre 2021 ⁽²⁰⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²¹⁾
		Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²²⁾	Azioni Enel	476.956	21 settembre 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁴⁾
N. 200 altri <i>manager</i> ⁽²⁷⁾		Piano LTI 2021-2023 (20 maggio 2021) ⁽¹⁹⁾	Azioni Enel	1.048.450 ⁽²⁸⁾	16 settembre 2021 ⁽²⁰⁾	N.A.	7,001	Triennio 2021-2023 ⁽²¹⁾
N. 205 altri <i>manager</i> ⁽²⁹⁾		Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²²⁾	Azioni Enel	1.636.375 ⁽³⁰⁾	21 settembre 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁴⁾

(18) 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*.
 (19) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2021.
 (20) 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 (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 9 giugno 2021).
 (21) 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.
 (22) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2022.
 (23) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2022 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione dell'8 giugno 2022).
 (24) 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.
 (25) I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel 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 dai Piani di incentivazione di lungo termine 2021 e 2022 di Enel, è destinatario di un piano *ad hoc* che non prevede l'assegnazione di Azioni della stessa Enel.
 (26) Al 31 dicembre 2022, 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 312.410.
 (27) I dati includono *manager* dipendenti di Enel 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, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di Azioni della stessa Enel.
 (28) Al 31 dicembre 2022, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle Azioni Enel potenzialmente erogabili agli "altri *manager*" è pari a 1.072.112.
 (29) I dati includono *manager* dipendenti di Enel 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 2022 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di Azioni della stessa Enel.
 (30) Al 31 dicembre 2022, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle Azioni Enel potenzialmente erogabili agli "altri *manager*" è pari a 1.633.555.

QUADRO 1								
Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2023 di Enel S.p.A.”								
Nome e cognome o categoria	Carica	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 ⁽³¹⁾	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
Non disponibile ⁽³²⁾	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel	10 maggio 2023	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2023	N.A.	Non disponibile	Triennio 2023-2025 ⁽³³⁾
N. 300 <i>manager</i> circa ⁽³⁴⁾ di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ⁽³⁵⁾		10 maggio 2023	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2023	N.A.	Non disponibile	Triennio 2023-2025 ⁽³³⁾

(31) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel convocata per l'approvazione del Piano LTI 2023.
 (32) Si tratta dell'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) di Enel, quale individuato da parte del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 10 maggio 2023.
 (33) 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 2025.
 (34) Tra di essi circa 80 *manager* potrebbero non essere destinatari della componente azionaria dell'incentivazione.
 (35) Si tratta dei *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.

4.

Orientamenti del Consiglio di Amministrazione

Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.

agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione

2 marzo 2023

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

Nel rispetto di quanto indicato nella Raccomandazione 23 del Codice italiano di *Corporate Governance* – edizione gennaio 2020 (“Codice di *Corporate Governance*”) e tenuto conto che con l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2022 scade il proprio mandato, il Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. (“Enel” o la “Società”), avendo:

sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni; tenuto conto degli esiti dell’autovalutazione (“*board review*”) riferita all’esercizio 2022;

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

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

Dimensione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Enel ritiene:

- appropriato l’attuale numero di 9 Amministratori, il massimo previsto dal vigente statuto della Società, in modo da assicurare sia un adeguato bilanciamento delle competenze e delle esperienze richieste dalla complessità del *business* della Società e del Gruppo Enel, sia l’operatività dei Comitati con funzioni istruttorie, propositive e consultive, tradizionalmente istituiti nell’ambito del Con-

siglio di Amministrazione di Enel in osservanza alle *best practice* di governo societario, nazionali e internazionali;

- adeguato il rapporto attualmente in essere tra Amministratori esecutivi (1) e Amministratori non esecutivi e indipendenti (8), al fine di assicurare un’ottimale composizione dei Comitati consiliari e un efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione nel suo insieme.

Composizione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Enel auspica che il rinnovo del Consiglio stesso tenga conto dell’esigenza di coniugare, anche in linea con il Piano Industriale 2023-2025, il perseguimento di una strategia sostenibile – incentrata sulla decarbonizzazione della generazione elettrica, sulla digitalizzazione delle reti e sull’elettrificazione dei consumi finali – con un’adeguata redditività degli investimenti e il mantenimento di una solida struttura finanziaria, in modo che il Gruppo Enel continui a svolgere il suo ruolo di *leadership* industriale e strategica nella transizione energetica dei Paesi in cui è presente e, più in generale, rispetto a tutti gli *stakeholder* rilevanti. In base a tale essenziale presupposto, il Consiglio di Amministrazione fa presente che le caratteristiche personali e le figure manageriali e pro-

fessionali, nonché le competenze ritenute opportune per i diversi ruoli presenti nell’ambito del Consiglio stesso, in linea con quelle attualmente riscontrabili, sono le seguenti:

Il Presidente dovrebbe:

- essere una figura dotata di autorevolezza e prestigio personale tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione e da rappresentare una figura di garanzia per tutti gli Azionisti;
- possedere caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte affiatamento e spirito di squadra tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- disporre di specifiche competenze in materia di governo

- societario, tenuto anche conto della presenza nell’ambito del Gruppo Enel di un significativo numero di società quotate in svariate borse valori. In particolare, è considerato essenziale che il Presidente abbia maturato rilevanti esperienze nell’ambito – e, preferibilmente, alla guida – di consigli di amministrazione di società quotate di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte;
- possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, nonché esperienza e consuetudine a gestire nell’ambito del consiglio di amministrazione tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*, anche nella prospettiva di raccordare ogni sviluppo strategico con una traiettoria di sostenibilità ambientale, sociale e di governo che crei valore per gli Azionisti e per gli altri *stakeholder* rilevanti;
- avere maturato un’adeguata esperienza in ambito internazionale, in modo da potere gestire, per quanto di propria competenza, il dialogo con gli Azionisti e con gli altri *stakeholder* rilevanti.

L’Amministratore Delegato dovrebbe:

- essere una figura dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una adeguata conoscenza del mercato dell’energia e della transizione che tale mercato sta attraversando;
- avere maturato esperienze rilevanti e di successo al vertice di società quotate di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte;
- disporre di adeguate competenze in ambito economico-finanziario, oltre che tecnico, nonché riguardo ad ogni profilo di sostenibilità rilevante per le attività del Gruppo Enel;
- essere dotato di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato alla capacità di fare squadra e di creare spirito di *team* tra i collaboratori, valorizzando le

competenze e i talenti di questi ultimi;

- avere maturato una significativa esperienza in ambito internazionale, che gli consenta di gestire adeguatamente la complessità operativa del Gruppo Enel nelle varie geografie in cui esso è presente e le relazioni con i numerosi *stakeholder*.

Gli altri sette Amministratori dovrebbero essere tutti non esecutivi ed auspicabilmente in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dal Codice di *Corporate Governance*⁽¹⁾, ed inoltre:

- essere rappresentati da figure con profilo **manageriale** e/o **professionale** (secondo quanto appreso specificato) in grado di realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari;
- essere dotati di forte motivazione a lavorare in *team*. A tale riguardo, tra le **doti caratteriali** richieste rilevano in particolare la capacità di ascolto e di gestire i conflitti in modo costruttivo, l’integrità e l’indipendenza di giudizio, la trasparenza nelle relazioni e nella comunicazione;
- avere maturato adeguate esperienze nell’ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, di significative dimensioni e/o complessità;
- possedere **competenze** tali da consentire un’efficace loro partecipazione sia ai lavori del Consiglio di Amministrazione che dei vari Comitati istituiti al suo interno. Sono a tal fine ritenute rilevanti anzitutto le competenze nel settore energetico, nonché – in aggiunta ovvero in alternativa ad esse – le competenze maturate in materia finanziaria (con particolare riguardo alla valutazione degli investimenti e al funzionamento dei mercati dei capitali), e/o di sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, e/o nell’area legale (con particolare riguardo al settore delle fusioni e acquisizioni) e/o della *corporate governance* e/o della sostenibilità (ambientale e sociale) e/o della comunicazione e/o della innovazione digitale e/o della *cybersecurity*;

(1) Si segnala in proposito che il Consiglio di Amministrazione di Enel ha individuato i seguenti parametri quantitativi di significatività riguardo ad alcune circostanze che, in base alle indicazioni del Codice di *Corporate Governance*, possono compromettere l’indipendenza di un Amministratore.

In particolare, nella riunione del 2 marzo 2023, il Consiglio di Amministrazione di Enel ha modificato come segue i parametri quantitativi per valutare la significatività di eventuali relazioni commerciali, finanziarie o professionali con Enel o con soggetti ad essa legati (quali individuati dalla Raccomandazione 7, lett. c) del Codice di *Corporate Governance*) che risultino in corso ovvero siano state intrattenute dagli Amministratori non esecutivi, direttamente o indirettamente, nei tre esercizi precedenti l’instaurazione del rapporto di amministrazione:

- per quanto riguarda le relazioni intrattenute fino al momento della nomina ad Amministratore, si applicano i seguenti parametri di significatività:
 - **rapporti di natura commerciale o finanziaria**: (i) il 5% del fatturato annuo dell’impresa o dell’ente di cui l’Amministratore abbia il controllo o sia amministratore esecutivo ovvero dello studio professionale o della società di consulenza di cui egli sia *partner*; e/o (ii) il 5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili alla stessa tipologia di rapporti contrattuali;
 - **prestazioni professionali**: (i) il 5% del fatturato annuo dell’impresa o dell’ente di cui l’Amministratore abbia il controllo o sia amministratore esecutivo ovvero dello studio professionale o della società di consulenza di cui egli sia *partner*; e/o (ii) il 2,5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili ad incarichi di natura similare;
- una volta instaurato il rapporto di amministrazione e per tutta la durata del mandato, trova applicazione un parametro di significatività individuato in termini monetari assoluti, pari a Euro 50.000 su base annua.

Inoltre, nella riunione del 25 febbraio 2021, il Consiglio di Amministrazione di Enel – sempre ai fini della valutazione di indipendenza degli Amministratori non esecutivi in base al Codice di *Corporate Governance* – ha fissato nel 30% la soglia di significatività del rapporto tra (i) le remunerazioni aggiuntive che un Amministratore non esecutivo eventualmente riceva o abbia ricevuto nei precedenti tre esercizi da parte di Enel, del soggetto controllante o di altre società del Gruppo Enel e (ii) il compenso fisso per la carica rivestita in Enel, comprensivo dell’emolumento per l’eventuale partecipazione ai Comitati consiliari.

e. avere maturato esperienza in ambito internazionale.

Inoltre:

• **i profili manageriali** dovrebbero:

— avere maturato significative esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di gruppi societari di significative dimensioni e/o complessità, possedere capacità di *business judgement* e un elevato orientamento alle strategie e ai risultati;

• **i profili professionali** dovrebbero:


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

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

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

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





We live in an increasingly interconnected world where the companies that will continue to thrive in the long run will be those able to act collectively, creating and sharing value with all stakeholders. This is what the graphic design of the Enel Group's Corporate Reporting expresses through the development of connected and balanced forms. Elements inspired by nature, whose movement offers a narration of harmony, growth and evolution.

OPEN POWER FOR A BRIGHTER FUTURE.

WE EMPOWER
SUSTAINABLE
PROGRESS.

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
Rome no. 00811720580
VAT code no. 15844561009

Notice of ordinary Shareholders' Meeting

An ordinary Shareholders' Meeting is convened, on single call, on May 10, 2023, at 2:00 pm, in Rome, at Auditorium - Parco della Musica, Via Pietro de Coubertin, no. 30, in order to discuss and resolve on the following

Agenda

1. Financial statements as of December 31, 2022. 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, 2022 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2022.
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 19, 2022. Related resolutions.
4. Determination of the number of the members of the Board of Directors.
5. Determination of the term of the Board of Directors.
6. Election of the members of the Board of Directors.
7. Election of the Chair of the Board of Directors.
8. Determination of the remuneration of the members of the Board of Directors.
9. Long-term incentive Plan 2023 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
10. Report on the remuneration policy and compensations paid:
 - 10.1 First section: report on the remuneration policy for 2023 (binding resolution);
 - 10.1 Second section: report on the compensations paid in 2022 (non-binding resolution).

1.

Reports of the Board of Directors

on the items of the agenda
of the Shareholders' Meeting

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

Financial statements as of December 31, 2022. 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, 2022 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2022.

Dear Shareholders,

on March 16, 2023 the Board of Directors approved the draft financial statements of Enel S.p.A. as of December 31, 2022 (which shows a net income amounting to approximately Euro 7,157 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2022 (which shows a Group net income amounting to approximately Euro 1,682 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 18, 2023. 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 2022, 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"), whose approval by the Board of Directors is expected on April 6, 2023. 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 will be promptly 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, 2022, 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, 2022, 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 2022 and the related report of the External Auditor;

resolves

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2022.

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 2022-2024 Strategic Plan (presented to the financial community in November 2021) provides, with specific regard to the 2022 results, for the payment to Shareholders of a fixed dividend – equal to overall Euro 0.40 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 3, 2022 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 2022 amounting to Euro 0.20 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 25, 2023. The no. 7,153,795 treasury shares held by the Company as of January 24, 2023 (*i.e.*, at the record date) did not participate in the distribution of such interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2022 actually paid to Shareholders amounted to Euro 2,031,905,230.20, while an amount of Euro 1,430,759.00 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 2022 amounts approximately to Euro 7,157 million and considering the interim dividend already paid, the Board of Directors proposes the distribution of a balance of the dividend amounting to Euro 0.20 per share (for an overall maximum amount approximately equal to Euro 2,033 million, as specified below), to be paid in July 2023.

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 2022 financial year Enel S.p.A. has paid to the holders of these bonds an overall amount of approximately Euro 123.4 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 2022, amounting to Euro 7,157,365,948.95, as follows:
 - for distribution to Shareholders:
 - Euro 0.20 for each of the 10,159,526,151 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 7,153,795 treasury shares held by the Company at the "record date" indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 25, 2023, with the ex-dividend date of coupon no. 37 having fallen on January 23, 2023 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 24, 2023, for an overall amount of Euro 2,031,905,230.20;
 - Euro 0.20 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 24, 2023 (*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 2,033,335,989.20;
 - for the reserve named "retained earnings", an overall amount of Euro 123,434,990.29, to cover the amounts paid in 2022, 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 2,968,689,739.26, 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 0.20 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 26, 2023,

with the ex-dividend date of coupon no. 38 falling on July 24, 2023 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 25, 2023.

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

Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022. 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 19, 2022.

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 19, 2023), 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 16, 2022 the Board of Directors, implementing such authorization, approved the acquisition of a number of treasury shares equal to 2.7 million (equivalent to approximately 0.027% of Enel's share capital), with the purpose of serving 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 approved by the aforesaid Shareholders' Meeting of May 19, 2022 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 25, 2022, the Company has purchased overall 2,700,000 treasury shares. Therefore, considering the 4,889,152 treasury shares already held by the Company purchased during the previous years as well as considering the disbursement on September 5th, 2022 of a total of 435,357 Enel ordinary shares to the beneficiaries of the Long-term incentive Plan 2019 reserved to the management of Enel and/or its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, the Company currently holds

7,153,795 treasury shares, equal to approximately 0.07% of the share capital. The Company's subsidiaries, on the other hand, 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 19, 2022 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 2023 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 ninth item on the agenda) and/or any other equity plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates;
- iv. to support the market liquidity of the Enel stock, in order to facilitate the regular execution of trading and to avoid irregular price fluctuations, as well as to regularize the trend of negotiations and quotations against temporary distortions due to volatility excess or low trading liquidity; and
- v. to set up a "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 19, 2022, 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, 2022, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 15,475 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 7,153,795 treasury shares, equal to approximately 0.07% 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 19, 2022, 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, 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 2023 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 ninth item on the agenda) and/or any other equity incentive plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates will be assigned 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 19, 2022, 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 2023 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 ninth 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 assigned 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

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

Dear Shareholders,

the three-year term of the office of the Board of Directors elected by the ordinary Shareholders' Meeting on May 14, 2020 will expire on the date of the Shareholders' Meeting called to approve the 2022 financial statements of Enel S.p.A.

The Shareholders' Meeting is therefore invited to elect the new Board of Directors, after having established the number of members of the Board, in accordance with the provisions of Article 14 of the Corporate Bylaws.

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

To this end, it should also be noted that the expiring Board of Directors, upon consultation with the Nomination and Compensation Committee, and in line with Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code (edition January 2020), which Enel S.p.A. complies with, has expressed to Shareholders its guidelines on the size and composition of the new Board of Directors of the Company.

Such guidelines, approved on March 2, 2023, and made available to the public in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting, as well as at the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), take also into account the results of the self-evaluation process of the same Bo-

ard of Directors and its Committees (so-called "board review") referred to the 2022 financial year.

In the context of such guidelines, the expiring Board of Directors has considered appropriate the current number of nine Directors, the maximum provided for in the Corporate Bylaws, in order to "ensure both a proper balance of the skills and experiences required by the complexity of the business of the Company and of Enel Group, and the functioning of the Committees with preliminary, proactive and advisory functions, traditionally established within Enel's Board of Directors in accordance with national and international corporate governance best practices".

In light of the foregoing, 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;
- considering the provisions set forth by Article 14.1 of the Corporate Bylaws on the size of the Board of Directors;
- taking into account the recommendations of the expiring Board of Directors in relation to this item of the agenda, as set forth in the specific guidelines to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors, adopted in implementation of the provisions referred to in Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code (edition January 2020);

resolves

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

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

Determination of the term of the Board of Directors.

Dear Shareholders, pursuant to Article 14.2 of the Corporate Bylaws, the Board of Directors of the Company shall be elected for a term not exceeding three financial years and its members are eligible for re-election at the expiration of their term of office. In this regard, the expiring Board of Directors, in order to ensure a steady and consistent management of the Company, proposes to determine in three financial years the term of office of the Directors to be elected, with expiration at the ordinary Shareholders' Meeting convened for the approval of the annual financial statements as of December 31, 2025.

In light of the foregoing, 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;
- taking into account the provisions set forth by Article 14.2 of the Corporate Bylaws on the term of office of the Board of Directors,

resolves

to determine in three financial years (2023, 2024, 2025) the term of office of the Board of Directors, with expiration at the Shareholders' Meeting convened for the approval of the annual financial statements for the year 2025.

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

Election of the members of the Board of Directors.

Dear Shareholders,

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

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

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

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

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

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

- the candidates for the office of Director shall meet:
 - the requirements of integrity provided for by Article 147-quinquies of the Consolidated Financial Act, which refers to those established for statutory auditors of listed companies by Regulation of the Minister of Justice issued pursuant to Article 148, paragraph 4, of the same Consolidated Financial Act (in relation to which reference is currently made to Article 2 of the Decree of the Minister of Justice, no. 162 of March 30, 2000); and

- the requirements provided for by Article 14-bis of the Corporate Bylaws, pursuant to which the issue of a judgement, even if not final and without prejudice to the effects of rehabilitation, convicting a Director for any of the offenses indicated in the same Article 14-bis, as well as the issue of a judgement of final conviction ascertaining the willful commission of public monetary damage, shall constitute grounds for ineligibility to or disqualification from the office of Director, for cause and without entitlement to damages; such Bylaws clause, to which reference is made, also contains specific and more rigorous provisions with reference to the requirements of integrity of the Chief Executive Officer;
- b. since Enel indirectly holds a qualified stake in Mooney Group S.p.A., a company controlling intermediaries authorized to provide payment and e-money services, the candidates for the office of Director shall also comply with the requirements and the criteria set forth in Article 25 of Legislative Decree no. 385/1993, as referred to in Articles 114-quinquies.3 and 114-undecies of the same Legislative Decree no. 385/1993, and the relevant implementing legislation, including the requirements of integrity set forth in Article 1 of the Decree of the Minister of the Treasury, Budget and Economic Planning, no. 144 of March 18, 1998;
- c. pursuant to Article 14.3, paragraph 1, of the Corporate Bylaws, within each slate candidates must be numbered progressively;
- d. pursuant to Article 14.3, paragraph 2, of the Corporate Bylaws, each slate must include at least two candidates that meet the requirements of independence established by the law (i.e., those provided for statutory auditors of listed companies pursuant to Article 148, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act), distinctly mentioning such candidates and listing one of them as first in the slate;
- e. pursuant to Article 14.3, paragraph 3, of the Corporate Bylaws and Article 147-ter, paragraph 1-ter, of the Consolidated Financial Act, slates which contain a number of candidates equal to or above three shall also include candidates belonging to different genders, as indicated in the Notice of this Meeting, in order to ensure the presence in the new Board of Directors of at least two fifths of members of the less-represented gender, rounded,

in the case of a fractional number, to the higher unit. In particular, please note that pursuant to the Notice of the Meeting:

- slates with three candidates shall include one candidate of the less-represented gender, listed in either the first or second place of the slate;
 - slates with four candidates shall (i) include two candidates for each gender, and (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender;
 - slates with five candidates shall (i) include two candidates of the less-represented gender, and (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate;
 - slates with six candidates shall (i) include three candidates for each gender, and (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender;
 - slates with seven candidates shall (i) include three candidates of the less-represented gender, (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate, (iii) list the other two candidates of the less-represented gender in the first six places of the slate;
 - slates with eight candidates shall (i) include four candidates for each gender, (ii) list in the first two places of the slate candidates of different gender, and (iii) list in the last two places of the slate candidates of different gender;
 - slates with more than eight candidates shall (i) include at least four candidates of the less-represented gender, (ii) list a candidate of the less-represented gender in either the first or second place of the slate, (iii) list other two candidates of the less-represented gender in the first six places of the slate, (iv) list one more candidate of the less-represented gender between the seventh and the ninth place of the slate, while (v) other candidates of the less-represented gender (if any) can be freely listed within the slate in the places following the ninth place;
- f. in the event of early termination of the Directors' office, Article 14.5 of the Corporate Bylaws provides for a mechanism of cooptation requiring that that the replacement, whenever possible, is made by appointing, in progressive order, persons drawn from the slate to which the Director who ceased from its office belonged, provided that said persons are still eligible and willing to accept the office, and in any case in compliance with the applicable laws on independence of Directors and gender balance;
- g. for the purposes of preparing the slates, Shareholders are also invited to keep into account:
- the "Guidelines of the Board of Directors of Enel S.p.A. to Shareholders on the size and composition of the new Board of Directors" approved by the expiring Board of Directors on March 2, 2023, upon consultation with the Nomination and Compensation Committee,

in line with the Recommendation no. 23, of the January 2020 edition of the Italian Corporate Governance Code (the "Corporate Governance Code"), which Enel complies with. Such Guidelines, that identify the personal traits and the managerial and professional profiles, as well as the skills deemed more appropriate to the different roles envisaged within the Board of Directors of the Company, also consider the criteria set forth in the "Diversity Policy of the Board of Directors of Enel S.p.A.", adopted by the same Board on January 18, 2018. The above-mentioned Guidelines and Policy are available in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting. Those who intend to submit a slate containing a number of candidates exceeding half of the members to be elected are therefore invited to provide adequate information, within the documentation submitted for the slate's filing, on the compliance of the same slate with the aforesaid Guidelines and to indicate their candidate for the office of Chair of the Board of Directors;

- the "Guidelines regarding the maximum number of offices that the Directors of Enel S.p.A. may hold" as director and/or statutory auditor in other companies of significant size – adopted by the Board of Directors of the Company in line with the Recommendation no. 15 of the Corporate Governance Code and available for consultation on the Company's website (www.enel.com) – the purpose of which is to ensure that the persons concerned have sufficient time to effectively perform their office as members of the Board of Directors of Enel; as well as
- the recommendations of the Corporate Governance Code, with specific regard to the election of an adequate number of Directors eligible to qualify as independent under the provisions set forth in the Recommendation no. 7 of the same Code, whose presence is also relevant for the constitution of the board Committees with preliminary, proactive and advisory functions. In particular, in companies qualified as "large" and with "non-concentrated ownership" (which include Enel), as set forth in the Corporate Governance Code, Directors qualifiable as independent under the criteria set forth in the Code itself should account for at least half of the Board. In this regard, Shareholders are invited to take note of the quantitative criteria for assessing the significance of any commercial, financial or professional relationships and any additional remuneration – as set forth in letters c) and d) of the aforementioned Recommendation no. 7 – adopted by the Board of Directors of Enel for the purpose of assessing the independence of its non-executive members.

In particular, with reference to the assessment of the significance of any commercial, financial or profes-

sional relationship with Enel or parties related to it (as identified by Recommendation no. 7, letter c) of the Corporate Governance Code) currently ongoing or that have been undertaken by non-executive Directors, directly or indirectly, in the three financial years preceding the establishment of the directorship relationship:

- i. as regards relationships undertaken up to the time of appointment as Director, the following parameters of significance apply:
 - relationships of a commercial or financial nature: (i) 5% of the annual turnover of the company or entity on which the Director has control or of which the Director is an executive director, or of the professional or consulting firm of which the Director is partner; and/or (ii) 5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to the same kind of contractual relationships;
 - professional services: (i) 5% of the annual turnover of the company or entity on which the Director has control or of which the Director is an executive director, or of the professional or consulting firm of which the Directors is partner; and/or (ii) 2.5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to similar assignments;
- ii. once the directorship relationship is established and for the entire duration of the mandate, a significance parameter identified in absolute monetary terms, equal to Euro 50,000 on an annual basis, shall apply.

With regard to any additional remuneration (referred to in Recommendation no. 7, lett. d) of the Corporate Governance Code), the threshold of significance of the ratio between (i) the additional remuneration that a non-executive Director may receive or have received in the previous three financial years from Enel, the parent entity or other companies of the Enel Group and (ii) the fixed remuneration for the office held in Enel, including the compensation for any participation in Board Committees, is instead set at 30%. Considering the provisions of the Q&A functional for the application of the Code of Corporate Governance, Shareholders are therefore invited to include within the slates an indication of whether the candidates qualify as independent pursuant to the same Code.

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

- a. pursuant to Article 147-ter, paragraph 1-bis, of the Consolidated Financial Act, the slates of candidates, together with the required documentation, shall be filed by Shareholders with the Company no later than twenty-five days before the Meeting called to resolve on the

election of the Board of Directors; however, considering that such term would end on a Saturday (i.e., April 15, 2023), in order to facilitate the submission of slates by Shareholders, it is postponed to the first working day available, i.e., on April 17, 2023. The slates shall be filed as follows:

- by e-mail to listecda@enel.com; or
 - by fax to no. +39 06.83055028,
- in any case, making reference to: "Filing of the Board of Directors slates".
- Slates shall be filed together with a declaration containing the information on the identity of the Shareholders filing them and their overall shareholding in the Company's share capital, it being understood that the notice of the authorized intermediary certifying the ownership of such shareholding may be provided to the Company also after filing the slates, but, in any case, within twenty-one days before the date of the Meeting (i.e., by April 19, 2023, which represents the deadline for the Company for publishing the slates);
- b. slates shall be filed with the Company also together with:
 - the statements by which the individual candidates accept their candidacy and certify, under their own responsibility, not to be in any situation of ineligibility and incompatibility and to meet the requirements provided by applicable laws and Corporate Bylaws for their respective offices; as well as
 - detailed information on the personal traits and professional qualifications of the candidates;
 - c. with Communication no. DEM/9017893 of February 26, 2009, Consob has recommended to Shareholders who submit a minority slate for the election of the Board of Directors to file, together with such slate, a statement by which they certify the absence of any relationship of affiliation (also indirect) – as provided in Article 147-ter, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act and in Article 144-quinquies of the Issuers' Regulation – with those Shareholders who own, also on a jointly basis, a controlling or a relative majority stake in Enel, and can be identified based on the major shareholdings disclosed as per Article 120 of the Consolidated Financial Act or the shareholders' agreements disclosed as per Article 122 of the same Consolidated Financial Act; such statement shall also specify the significant relationships with those Shareholders who control or own a relative majority stake into the Company (if any), as well as on which grounds such relationships have not been considered significant for the existence of the mentioned relationships of affiliation.
- In this respect, it should be noted that, on the basis of the communications provided pursuant to Article 120 of the Consolidated Financial Act and of the Shareholders' ledger, the Company is currently subject to the *de facto* control of the Ministry of the Economy and Finance, that

owns a shareholding of approximately 23.59% of the share capital and so far has had sufficient votes in Enel's ordinary Shareholders' Meetings of Enel to appoint the majority of Directors (whilst not in any way involved in any direction and coordination activities, since Enel adopts its management decisions in full autonomy and in observance of the competences of its own bodies; this is confirmed by the provisions of Article 19, paragraph 6, of Law Decree no. 78/2009, converted into Law no. 102/2009, which clarified that the regulations contained in the Italian Civil Code regarding direction and coordination of companies do not apply to the Italian government);

- d. the slates, together with the documentation and information required under the applicable laws and the Corporate Bylaws, will be made available to the public by the Company at its registered office, in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com), at least twenty-one days before the date set for the Shareholders' Meeting (i.e., by April 19, 2023).

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

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

the Minority Slates (the "First Minority Slate") taking into account the capacity of such slate and, should the capacity of the First Minority Slate be insufficient, with the same modalities, from the following slate and so forth, if the case, according to the number of votes and to the capacity of such slates; lastly (iv), if the overall number of candidates within the submitted Slates, both the Majority and the Minority ones, is lower than the number of Directors to be elected, the remaining Directors shall be appointed by the Shareholders' Meeting according to the majorities provided for by the laws, pursuant to Article 14.3, letter d), of the Corporate Bylaws;

- for the purposes of identifying the Directors to be elected, candidates of the slates that have received a number of votes amounting to less than half of the percentage required for filing the same slates shall not be taken into account;
- if, following the vote and the procedures above, the applicable laws on gender balance are not complied with, candidates which would result to be elected in the different slates are disposed in one single decreasing ranking list, to be formed in compliance with the quotient system set forth under letter b) of Article 14.3 of the Corporate Bylaws. The candidate in such ranking list belonging to the most represented gender having the lowest quotient is therefore replaced with the first candidate of the less represented gender belonging to the same slate which would result not elected. If in such a slate there are no other candidates, the replacement here above is carried out by the Shareholders' Meeting with the majorities provided for by the laws, pursuant to Article 14.3, letter d), of the Corporate Bylaws, and in compliance with the principle of a proportional representation of minority Shareholders in the Board of Directors. In case of a tie between quotients, the replacement is made in favor of the candidate drawn from the slate which has obtained the highest number of votes. If the replacement of the candidate of the most represented gender having the lowest quotient in the ranking list does not allow, in any case, to reach the minimum threshold provided for under the applicable laws on gender balance, the replacement procedure described here above is carried out also with reference to the candidate belonging to the most represented gender having the second last quotient, and so forth, starting from the end of the ranking list;
- at the end of the above-mentioned procedures, the Chair of the Shareholders' Meeting proclaims the elected members;
- for the appointment of the Directors who, for whatever reason, will not be elected pursuant to the procedures specified above (included the case in which no slate of candidates for the office of Director is filed), the Shareholders' Meeting shall resolve according to the majorities provided for by the laws, pursuant to letter d) of

Article 14.3 of the Corporate Bylaws, in order to ensure in any case the presence of the necessary number of Directors that meet the requirements of independence established by the laws as well as the compliance with the applicable laws on gender balance.

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

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

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

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

Election of the Chair of the Board of Directors.

Dear Shareholders, pursuant to Article 15.1 of the Corporate Bylaws, the ordinary Shareholders' Meeting is primarily entitled to elect the Chair of the Board of Directors. The Board of Directors shall indeed elect the Chair among its members only if the Chair has not already been elected by the Shareholders' Meeting.

In relation to the foregoing, the Shareholders' Meeting is thus requested to elect the Chair of the Board of Directors among the Directors elected under the previous item of the agenda and on the basis of the proposals made by Shareholders.

In this regard, please note that the "Guidelines of the Board of Directors of Enel S.p.A. to Shareholders on the size and the composition of the new Board of Directors" – approved

by the expiring Board of Directors on March 2, 2023 in implementation of the provisions of Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code (January 2020 edition) and made available to the public in the section of the Company's website (www.enel.com) dedicated to this Meeting, as well as at the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com) – provide for precise recommendations on the personal, managerial and professional traits, as well as on the skills that the Chair of the Board of Directors of the Company should have.

In line with the above-mentioned Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code, those who intend to submit a slate containing a number of candidates exceeding half of the members to be elected are invited to indicate, within the documentation submitted for the slate's filing, their candidate for the office of Chair of the Board of Directors.

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

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

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

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

In this regard, it should be noted that the remuneration policy for Directors of the Company for 2023, adopted by the Board of Directors on March 16, 2023 and described in the first section of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 (which approval by the Board of Directors is scheduled for April 6, 2023, and which is submitted to this Shareholders' Meeting for the relevant deliberation under the tenth item on the agenda), provides for the members of the Board of Directors a remuneration of Euro 80,000 gross per year, thus equal to the amount granted during the 2020/2022 mandate.

Such amount of the remuneration has been identified

based on a benchmark analysis carried out by the independent consultancy company Mercer, appointed by of the Nomination and Compensation Committee, within the preliminary activity aimed at defining the remuneration policy for 2023 submitted to this Shareholders' Meeting for approval. In particular, the above-mentioned remuneration of Euro 80,000 gross per year is positioned between the first quartile and the median of the Peer Group⁽¹⁾ used for the purposes of the benchmark analysis.

In light of above, 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;
- taking into account the provisions set forth by Article 23.1 of the Corporate Bylaws on the remuneration of the members of the Board of Directors;

resolves

to confirm in Euro 80,000 gross per year the remuneration for each member of the Board of Directors, in addition to the reimbursement of the expenses incurred in relation to their office, upon presentation of the related supporting documentation.

(1) The Peer Group is composed of the integration of the following three sub-groups:

- **Italian companies with a global scope**, i.e., companies similar to Enel in terms of complexity and size, which represent a reference for Enel itself in terms of labor market and national practices. This sub-group includes the following companies: Eni, Leonardo, Prysmian, Terna and TIM;
- **comparable business companies**, i.e., European companies that are similar to Enel in terms of size, business model, services provided and value chain control, representing a reference in terms of business practices. This sub-group includes the following companies: EdP, Engie, E.ON, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted and RWE;
- **large European companies**, i.e., companies listed on the main European markets, similar to Enel in terms of complexity and of interest with regard to people competition. This sub-group includes the following companies: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Stellantis, and Total.

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

Long-term incentive Plan 2023 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 2023”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The LTI Plan 2023 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, 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 2023-2025 compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan 2023 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 2023 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 2023 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 2023 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 2023, 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 tenth item on the agenda

Report on the remuneration policy and compensations paid.

* * * * *

10.1 First section: report on the remuneration policy for 2023 (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 2023 and compensations paid in 2022”, drawn up by the Company’s Board of Directors pursuant to Article 123-*ter* of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, and Article 84-*quater* of the Issuers’ Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999;
- having assessed, in particular, the contents of the first section of such Report describing, pursuant to paragraph 3 of the aforementioned Article 123-*ter*, the Company’s policy for the remuneration of the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors for the financial year 2023, as well as the procedures used for the adoption and implementation of such policy;
- considering that, according with the combined provisions of paragraphs 3-*bis* and 3-*ter* of Article 123-*ter* of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, the Shareholders’ Meeting is required to resolve with a binding resolution on the first section of the aforementioned Report;

resolves

to approve the first section of the “Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022” of Enel S.p.A., drawn up by the Company’s Board of Directors pursuant to Article 123-*ter*, paragraph 3, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998.

* * * * *

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 2023 and compensations paid in 2022”. Such Report is made available to the public at the registered office of the Company, in the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting, and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated “eMarket Storage” (www.emarketstorage.com), along with this report.

It is reminded that, pursuant to Article 123-*ter* of the Consolidated Financial Act, 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 2023, 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, the ordinary Shareholders’ Meeting shall resolve on such section with a binding resolution;
- in the second section, the description of the compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2022. Pursuant to paragraph 6 of Article 123-*ter* of the Consolidated Financial Act, the ordinary Shareholders’ Meeting shall resolve on such section with a non-binding resolution.

In consideration of the foregoing, with reference to this item on the agenda, the Shareholders’ Meeting will vote separately and distinctly, on the basis of the proposals below.

10.2 Second section: report on the compensations paid in 2022 (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 2023 and compensations paid in 2022", 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 compensa-

tions 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 2022;

- 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 2023 and compensations paid in 2022" 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 2023 and compensations paid in 2022

(Approved by the Board of Directors of Enel S.p.A. on April 6, 2023. Drawn up pursuant to Articles 123-ter of the Consolidated Financial Act and 84-quater of CONSOB Issuers' Regulation)

Table of contents

Letter from the Chair of the Nomination and Compensation Committee	144
Introduction	147
Summary of the main features of Enel's remuneration policy	148

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 2023. Procedures for the adoption and implementation of the policy	151
--	------------

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy **151**

1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy.	151
1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee	151
1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy	153

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 **154**

2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2022	154
2.2 Right of derogation from the remuneration policy	160
2.3 Chair of the Board of Directors	160
2.3.1 Remuneration structure and pay mix	160
2.3.2 Fixed remuneration	160
2.3.3 Non-monetary benefits	160
2.4 Chief Executive Officer/General Manager	161
2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager	161
2.4.2 Remuneration structure and pay mix	161
2.4.3 Fixed remuneration	162
2.4.4 Short-term variable remuneration	163
2.4.5 Long-term variable remuneration	165
2.4.6 Rules on the termination of the relationships	168
2.4.7 Non-monetary benefits	170
2.5 Non-executive Directors	170
2.6 Members of the Board of Statutory Auditors	171
2.7 Executives with strategic responsibilities	172
2.7.1 Remuneration structure and pay mix	172
2.7.2 Fixed remuneration	172
2.7.3 Short-term variable remuneration	172
2.7.4 Long-term variable remuneration	172
2.7.5 Rules on termination of the relationship	174
2.7.6 Non-monetary benefits	175
2.8 Share Ownership Guidelines	175

Section II: Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2022 financial year **176**

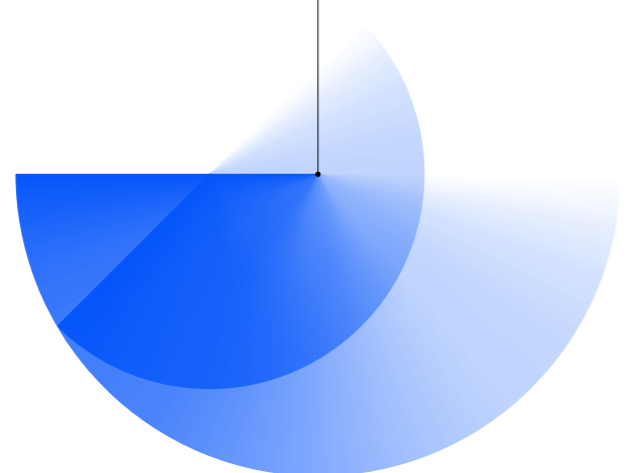
3.1 Compensations referred to 2022 financial year	176
3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2022)	187

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 188

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 192

Table 3: Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities 194

3.3 Long-term Incentive Plan 2020	196
3.4 Long-term Incentive Plan 2021	196
3.5 Long-term Incentive Plan 2022	196
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	197



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 2023 and compensations paid in 2022.

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 2023 aimed at incentivizing the achievement of the strategic objectives of the Company and the Enel Group and, therefore – in line with the guidelines of the Italian Corporate Governance Code – functional to the pursuit of sustainable success, which consists in the creation of long-term value in favor of the Shareholders of Enel, taking adequately into account the interests of other relevant stakeholders. The policy is therefore aimed at attracting, 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 2023 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 19, 2022 on the remuneration policy for 2022, as well as the results of the engagement activity on corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and February 2023 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 2022 financial year. Such analysis was carried out by the independent advisor Mercer, taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2022 AGM season by issuers included in a single peer group (“Peer Group”). In this last regard, in light of the confirmation of a positive feedback received by proxy advisors and institutional investors and to ensure homogeneity in the benchmark analysis, it was deemed appropriate to maintain the same Peer Group adopted for 2021 and for

2022 for the remuneration policy for 2023, which therefore results from the integration of three sub-groups composed by: (i) Italian companies with a global scope, similar to Enel in terms of complexity and dimensional criteria, which represent to Enel itself a model in terms of employment market and national practices; (ii) European companies operating in the utilities sector which result 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 years from an essentially domestic operator at first into an international utility leader, reaching the current status as a major European industrial group.

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 2022 financial year – in continuity with the results of the analysis for 2020 and 2021 financial years – substantially reflects the standing of Enel in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to companies included in the Peer Group. With regard to non-executive Directors, the benchmark analysis – also in this case in line with the one referred to the 2020 and 2021 financial years – 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 often fall below the median of the Peer Group, thus resulting misaligned both in comparison to Enel’s positioning with respect to the companies included in the panel and in terms of their positioning with respect to the treatment accorded to the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager.

In view of such elements, the Committee has first of all deemed to maintain unchanged in the remuneration policy for 2023 the remuneration treatment of the Chair of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager, although modifying – effective from the start of the 2023/2025 term and with the intention of incorporating the suggestions made by some proxy advisors

and institutional investors – the amount of consideration, duration and territorial scope of the Chief Executive Officer/General Manager’s non-competition agreement.

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 guidelines of the 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 defer the decision on whether or not to include this proposal in the remuneration policy for 2023 to the Board of Directors. Following wide debate, the Board then resolved to defer the matter to the next Board of Directors to be elected.

With regard to the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, it has been confirmed the use of the two economic and financial performance objectives envisaged by the remuneration policy for 2022. Namely, these are the objectives concerning ordinary consolidated net Income, the weight of which (equal to 40% of the total) was kept unchanged compared to 2022, and Funds from operations/Consolidated net financial debt, the increase in the weight of which (raised to 30% of the total from 20% in 2022) has been accompanied by the elimination of objective related to the Group Opex. The intention was thus to confirm the importance for the Group of growth in terms of profitability, while emphasizing at the same time the importance of maintaining a solid financial structure, as measured by an adequate ratio of operating cash generation to the level of net financial debt. The Committee thus wished to emphasize – also for the benefit of the next Board of Directors to be elected – the need for the pursuit of the Group’s strategic objectives to take place in compliance with adequate financial solidity, taking into account the increase in net consolidated financial debt (and the deterioration of some financial indicators) that has characterized the 2021 and 2022 financial years, as well as the tensions recently experienced in the financial markets. Furthermore, in view of the importance of end-users, in line with what happened in 2022, it was deemed appropriate to maintain the performance objective (with a weight confirmed as 10% out of the total) which measures the level of satisfaction of customers through the annual number of commercial complaints submitted at Group level; in this regard, in view of the geographic repositioning announced with the 2023-2025 Strategic Plan, it was deemed appropriate to focus this objective on the countries included in the Group’s “core” perimeter. To such objective continue to be associated 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 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, which is as well consistently delimited geographically to “core” countries only. Such objective is intended to detect the satisfaction of end-users served by the Enel Group’s distribution networks through the measurement of the annual average duration of outages in the supply of power per low-voltage customer. Lastly, in line with 2022, it was deemed appropriate to maintain the weight of the traditional objective related to safety at 20% of the total, considering the central role of ensuring safety in the workplace for the Group. 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 more detailed illustration on the nature 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.

With regard to the performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2023, the Committee has decided to maintain those concerning the Total Shareholders’ Return (“TSR”) – the weight of which has been slightly reduced to 45% of the total from the previous 50%, in order to allow for an increase in the incidence of the Environmental, Social and Governance indicators – and the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), the weight of which, on the other hand, remained unchanged at 30% out of the total in order to emphasize – also for the benefit of the next Board of Directors to be elected – the importance of profitability of investments compared with the related cost of capital used, with particular regard to those in the renewable energy sector. In order to take into account the results of an additional benchmark analysis conducted by the independent advisor Mercer, at the Committee’s request, regarding the use of non-financial performance indicators by a broad spectrum of comparable companies (or, anyway, companies deemed to be of interest) and conscious of the impact of the challenges posed by climate change on Enel’s business, the Committee has also deemed appropriate to increase the weight of the environmental objective concerning the reduction of greenhouse gas emissions to 15% of the total – from the 10% envisaged in the Long-Term Incentive Plan 2022 – which, at the same time, has been made more articulated in order to cover a wider range of emissions. In particular, this objective now reflects the intensity of so-called “Scope 1 and Scope 3” emissions related to Integrated Power, thus covering both direct emissions related to electricity generation (i.e., “Scope 1” emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased and sold by the Group to end-users (i.e., “Scope 3” emissions). This objective was

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

associated with a gateway objective related to the intensity of the mentioned Group “Scope 1” greenhouse gas emissions related to electricity generation. The changes thus introduced are aimed at adequately supporting the achievement of the Strategic Plan 2023–2025 targets related to climate change mitigation. Lastly, the performance objective related to gender diversity has been maintained, with a weight of 10% of the total, represented by the percentage of women in top management succession plans, in order to consolidate over time the benefits that can be achieved thanks to the previous Long-Term Incentive Plan 2022 with reference to the fair representation of women in the bases that supply managerial succession plans, with particular reference to top positions. The total weight of the sustainability objectives within the Long-Term Incentive Plan 2023 has thus been increased to 25% (from 20% in the Long-Term Incentive Plan 2022), further reinforcing in this respect the Enel Group’s focus on Environmental, Social and Governance issues. For a more detailed illustration on the nature 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.

It should be noted that the Committee also deemed appropriate to further increase in the Long-Term Incentive Plan 2023 the equity component of the incentive, taking into account the significant appreciation expressed by proxy advisors and institutional investors, during the engagement meetings held in view of the definition of the remuneration policy for 2023, with respect to the similar measure adopted under the Long-Term Incentive Plan 2022. Specifically, the Committee provided for an increase in the equity component to 150% (from the previous 130%) of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager and to 100% (from the previous 65%) of the base amount for Executives with strategic responsibilities, as well as for the first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager who do not hold that position. This increase is aimed at further strengthening the alignment of the interests of the aforementioned beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2023 with those of the shareholders over a long-term horizon, in line with the indications of the Italian Corporate Governance Code, while at the same time meeting the need to facilitate the achievement of the objectives set forth in Enel’s “Share Ownership Guidelines”. Following up on a commitment made in the framework of the remuneration policy for 2022, the Committee indeed promoted the adoption (which took place in March 2023) of specific Share Ownership Guidelines, aimed at ensuring the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities, in line with the best practices observed at the national and international level and with

the indications coming from proxy advisors and institutional investors. In particular, the Share Ownership Guidelines require that, within a maximum time frame of five years, (i) the Chief Executive Officer of Enel achieves and maintains during his term of office the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least equal to 200% of the gross fixed annual remuneration, including that to which he/she may be entitled as General Manager, if he/she simultaneously holds such office, and (ii) the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, as long as they hold their office, the ownership of a number of Enel shares whose countervalue is at least equal to 100% of the gross fixed annual remuneration. For a more detailed explanation of the contents of the Share Ownership Guidelines, please refer to paragraph 2.8 of this report.

Lastly, in line with a consolidated tradition of transparency to the market, the Committee has deemed appropriate to explain 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. 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 2023, and (ii) in the second section of this report, with regard to the remuneration of the top Management for the 2022 financial year.

In conclusion, the Committee considers that the annual remuneration policy for 2023 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 2023–2025.

Rome, April 6, 2023

Alberto Marchi
Chair of the Nomination
and Compensation Committee

Introduction

This report, approved by the Board of Directors on April 6, 2023, 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 2023 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 2022 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**” or “**CFA**”), (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, 2022, 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 respective 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 2023, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 6, 2023 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 2023, 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 19, 2022 on the remuneration policy for 2022; (iv) the outcomes of the engagement activities on corporate governance issues carried out by the Company in the period between January and February 2023 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 2022 financial year, carried out by the independent advisor Mercer.

The latter analysis took into account the data resulting from the documentation published for the 2022 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 2023 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 2022 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 2022 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 2023 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 2023 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 30% commercial complaints at the Group level⁽²⁾, subject to passing two separate gateway objectives represented by (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI⁽³⁾ and (ii) commercial complaints on the open commodities market in Italy → 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"). 	AD/DG: 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 45% ROIC⁽⁴⁾ – WACC⁽⁵⁾ → weight 30% GHG "Scope 1 and 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (measured in gCO_{2eq}/kWh), subject to passing the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) → weight 15% Percentage of women in top management succession plans → weight 10% 150% of the base amount for the CEO/GM and 100% of the base amount for the Executives with strategic responsibilities 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") Provision for a non-competition agreement, which can be activated by the Board of Directors, as outlined in paragraph 2.4.6 of this report 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 2.7.5 of this report 	

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

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

(2) The scope of this performance objective includes the following "core" co-presence markets: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.

(3) The perimeter of this gateway objective includes the following "core" countries, where the Group has distribution networks that are not planned to be transferred: Italy, Spain, Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.

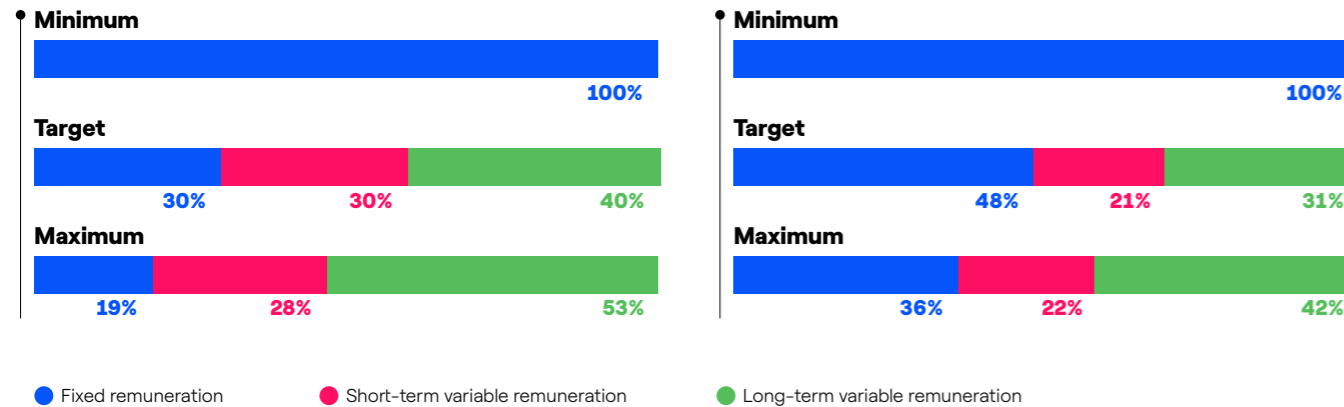
(4) Return on Invested Capital.

(5) 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



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 ▶
	Existence of a <i>malus</i> mechanism ▶
◀	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 ▶
	Share Ownership Guidelines ▶

Short-term variable remuneration

Long-term variable remuneration

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 2023. 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 (also in cases where the latter 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 2022 – March 2023**

- Analysis of the outcomes of the vote expressed by the Shareholders' Meeting held on May 19, 2022 on the LTI Plan 2022 and on the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021, as well as benchmark analysis on the main critical issues highlighted by institutional investors and proxy advisors
- 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 2022 and for preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2023 annual Shareholders' Meeting
- Definition of the MBO 2023 for the CEO/GM
- Definition of the LTI Plan 2023
- Elaboration of the Share Ownership Guidelines of Enel
- Final assessment of the MBO 2022 for the CEO/GM
- Final assessment of LTI Plan 2020
- Assessment of the adequacy, overall consistency and actual application of the Remuneration policy for 2022
- Drafting and definition – followed by the approval of the BoD – (i) of the Remuneration policy for 2023 and Report on the same Policy and compensations paid in 2022, as well as (ii) of the Information Document on the LTI Plan 2023

▶ **September 2022**

- Identification of the independent advisor to be appointed to assist the Committee (i) in updating the benchmark analyses on the adequacy of the Remuneration policy for 2022 and (ii) in preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2023 annual Shareholders' Meeting
- Review of the main features of the MBO assignment process within the Enel Group and verification regarding the consistency of the related objectives assigned for 2022 to Executives with strategic responsibilities with those assigned to the CEO/General Manager



▶ **May 2023**

- Presentation of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 and of the Information Document on the LTI Plan 2023 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 2023 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 2022 financial year. Such analysis was carried out by Mercer based on the data resulting from the documentation published for the 2022 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, 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 and 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, Stellantis⁽⁶⁾ and Total.

In this regard, the Nomination and Compensation Committee therefore deemed to keep unchanged the panel used in the preparation of the previous remuneration policies for the 2021 and 2022 financial years, in order to ensure homogeneity to the benchmark analysis and 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 adop-

ted 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, 2021, Enel is positioned, compared to the Peer Group, (i) between the median and the third quartile in terms of capitalization and number of employees, and (ii) between the third quartile and the ninth decile as for revenues.

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 2023.

Furthermore, the Company conducted a benchmark analysis on the treatment of Executives with strategic responsibilities based on the study "2022 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe", which analyzed 1,486 European companies (41,330 detections).

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 second 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 2022

(6) It should be noted that in the benchmark analysis conducted when defining the remuneration policy for the 2022 financial year, Stellantis was included within the sub-group of "Italian companies with a global scope"; in this regard, for the purposes of this benchmark analysis, it was deemed appropriate to include Stellantis in the different sub-group of "European companies of relevant dimension", in view of the distinctly international connotation of the relevant business.

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 non-financial performance indicators used by a large number of comparable companies, or anyway deemed of interest, within the short-

term and long-term variable component of their respective executive directors. Such analysis showed, among other things, that the companies taken as reference often use, as Enel does, performance indicators concerning climate change in the context of long-term incentive systems, assigning them, moreover, a slightly higher average weight (between 12% and 17%) than in Enel's Long-Term Incentive Plan 2022.

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 2022

In accordance with Principle XV and the Recommendations No. 27 and 28 of the Corporate Governance Code, the annual remuneration policy for 2023 (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 – as identified by the Chief Executive Officer of Enel among the executives reporting directly to him in view of the significance of the functions assigned to them within 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 2023-2025 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 2023-2025 Strategic Plan, the remuneration policy for the Chief Exe-

cutive 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 2023-2025 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 capacity of the Company to remunerate adequately the invested capital and generate value for the Shareholders over the long term, maintaining an adequate operational efficiency;
- 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 ("clawback" and "malus");

- ix. the access threshold for the incentive coincides with the target level of each performance objective envisaged under Long-Term Incentive Plan 2023;
- 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 2023-2025 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, the digitalization of distribution networks 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. At the same time, the same strategy is aware that such value creation cannot disregard an adequate return on the investments made.

The 2023-2025 Strategic Plan envisages that the decarbonization of electricity generation will be pursued through the continuation of an investment policy focused on the development of new renewable capacity 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, following a trajectory consistent with the goals of the Paris Agreement. The development of new renewable capacity will bring not only benefits in terms of mitigating the effects of climate change, but also greater energy independence and a consequent gradual improvement in the stability of national energy systems.

The process of decarbonization will be accompanied by the gradual electrification of final 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.

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 measurement and corrective actions (if needed). The most relevant KPIs have been included into the performance objectives set for the Chief Executive Officer/General Manager and for Executives with strategic responsibilities, thus allowing to 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 that is confirmed, with respect to 2022, equal to 40% of the total), to be achieved within the framework of adequate financial discipline, measured by the ratio of operating cash generation to an adequate level of debt (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net financial debt, with a weight of 30% of the total). The increase in the weight of the latter objective (from 20% to 30% of the total) compared to the provisions of the remuneration policy for 2022 has been counterbalanced by the elimination of the Group Opex's objective. Overall it has been deemed appropriate, therefore, to further emphasize the importance of maintaining a solid financial structure at the Group level, while ensuring an adequate return on investments with the goal of creating value for Shareholders. With regard to the ESG objectives, the objective concerning safety (the weight of which remained unchanged from 2022 at 20% of the total) has been confirmed, in consideration of the central role of ensuring safety in the workplace for the Group. Furthermore, considering the importance of end-users, it has been deemed appropriate to maintain the performance objective (with a weight that is confirmed with respect to 2022 of 10% of the total) which measures their level of satisfaction through the annual number of commercial complaints. In view of the geographical repositioning announced with the 2023-2025 Strategic Plan, it was also deemed appropriate to focus this objective on the countries included in the Group's "core" perimeter. This objective also continues to be characterized by the presence of 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 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) which, consistently with the main objective it accesses, has been geographically delimited to “core” countries only; the SAIDI detects the satisfaction of end-users served by the Group’s distribution networks 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 2022, the objectives concerning Total Shareholders’ Return (“TSR”), the weight of which has been slightly reduced to 45% of the total from the previous 50%, and the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), the weight of which has instead remained unchanged at 30% of the total, have been maintained, in order to emphasize the importance of profitability on investments compared to the related cost of capital used. Compared to the above policy, the weight of ESG performance objectives has also been increased to 25% of the total (from the previous 20%). In particular, in order to take into account the results of a dedicated benchmark analysis carried out by the independent advisor Mercer, at the Committee’s request, regarding the use of non-financial performance indicators by a broad spectrum of comparable companies (or, anyway, companies deemed to be of interest), and conscious of the impact of the challenges posed by climate change on Enel’s business, the weight of the environmental objective concerning the reduction of greenhouse gas emissions has been increased to 15% of the total – from the 10% envisaged in the Long-Term Incentive Plan 2022 – and, at the same time, has been made more articulated in order to cover a wider range of emissions. In particular, this objective now reflects the intensity of so-called “Scope 1 and Scope 3” emissions related to Integrated Power, thus covering both direct emissions

related to electricity generation (i.e., “Scope 1” emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased and sold by the Group to end-users (i.e., “Scope 3” emissions). This objective was associated with a gateway objective related to the intensity of the mentioned Group “Scope 1” greenhouse gas emissions related to electricity generation. The changes thus introduced are aimed at adequately supporting the achievement of the Strategic Plan 2023-2025 targets related to climate change. Such targets are consistent with a reduction in emissions aligned with the indications of the Paris Agreement. Lastly, the objective linked to gender diversity has been kept unchanged with a weight of 10% of the total and is represented by the percentage of women in top management succession plans. This aims to consolidate over time the benefits that can be achieved through the previous Long-Term Incentive Plan 2022 with reference to the 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 2023 the following performance objectives have been set out: (i) the Total Shareholders’ Return, with a weight of 45%, 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 “Scope 1 and Scope 3” GHG emissions intensity related to the Group’s Integrated Power in 2025 (measured in gCO_{2eq}/kWh), with a weight of 15%, accompanied by a gateway objective concerning the “Scope 1” GHG emissions intensity related to the Group’s Power Generation in 2025 (also measured in gCO_{2eq}/kWh); (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.

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 of Enel, 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 2023 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 with the Italian federations and the global federations IndustriAll and Public Services International, which is still recognized as a benchmark best practice for European and non-European multinationals; 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 Countries in which the same operates and is, therefore, committed to guaranteeing a living wage to all its people, acknowledging the value of collective bargaining as an instrument for determining the contractual conditions and promoting initiatives aimed at ensuring equal pay for men and women in equal work positions; in this regard, the Group’s Human Rights Policy also provides that all those who work along the entire value chain are entitled to remuneration in line with the principle of fair compensation for work of equal value and a minimum wage no lower than that established by collective agreements and legislative and regulatory treatments in force in the various Countries.

The Code of Ethics also provides that at the time of the establishment of the employment relationship, each em-

ployee shall receive accurate information regarding the characteristics of the function and duties to be performed, as well as the regulatory and remuneration elements as regulated by the national collective labor agreement. This information is presented to the employee so that acceptance of the office is based on an effective understanding and awareness not only of his or her duties, but also and especially of his or her rights as recognized by collective agreements. Such an approach, in addition to being the basis for the regularity of agreements, makes it possible to operate fairly at all corporate levels and in all geographical realities in which the Enel Group operates.

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 international labor law standards based on ILO guidelines. Enel and the National and European Federations (IndustriAll Europe and European Public Services Union) have transferred their consolidated experience of social dialogue to the Sectoral Social Dialogue Committee of the electricity sector (established at the European Commission – DG Employment) regarding the employment impacts that the energy transition and digitalization will entail in the coming years in all European electricity companies.

Enel, in the different Countries of its presence, is committed to managing the energy transition by activating a solid dialogue with labor organizations to apply the principles of just transition vis-à-vis all the people (including local communities and contractor workers) most directly involved in the process of change, particularly in the conversion of industrial sites and coal-fired power plants.

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.

During 2022, the Enel Group also signed the “Charter of the Person” with labor organizations in Italy and other Countries where it is present. This document emphasizes the importance of caring for the well-being and integrity of the person in a healthy, safe, stimulating and participatory corporate ecosystem, in which the person can express his or her potential, providing also for high safety standards.

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
Financial rigor and steady financial structure	Funds from operations/Consolidated net financial debt	
Industrial sustainable growth	Commercial complaints at the Group level, associated with the following gateway objectives: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI, (ii) commercial complaints on the open commodities market in Italy	GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group’s Integrated Power in 2025, associated with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group’s Power Generation in 2025
	Safety	Percentage of women in top management succession plans

Changes to the remuneration policy for the financial year 2023 compared to the financial year 2022

During the first months of 2023 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 2022 financial year; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 19, 2022 on the 2022 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 February 2023 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 2023 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 2022 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.

Among the measures complementary to the remuneration policy for 2023 it should then be noted the occurred adoption of specific "Share Ownership Guidelines" – please refer to paragraph 2.8 below of this report for a description of their contents – aimed at ensuring the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities, in line with the best practices observed nationally and internationally and with the indications formulated by proxy advisors and institutional investors.

In the context of the remuneration policy for 2023, it should also be noted that the Long-Term Incentive Plan 2023 is characterized by an increase in the share-based component from the previous 130% to 150% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager, and from the previous 65% to 100% of the base amount for the Executives with strategic responsibilities, as well as for first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager who do not hold that position. This increase is aimed at further strengthening the alignment of the interests of such beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2023 with those of the Shareholders in the long term, while at the same time meeting the need to facilitate the achievement of the objectives set forth in the Share Ownership Guidelines.

Compared to the remuneration policy for 2022 financial year, the following highlighted changes have therefore been made.

	2022 Remuneration Policy	2023 Remuneration Policy
Short-term variable remuneration for CEO/GM	Performance objectives <ul style="list-style-type: none"> Ordinary consolidated net income weight 40% Group Opex weight 10% Funds from operations/Consolidated net financial debt weight 20% Commercial complaints at the Group level⁽⁷⁾, associated with the following gateway objectives: (i) SAIDI and (ii) commercial complaints on the open commodities market in Italy weight 10% Safety in the workplace weight 20% <p>MBO Plan's performance scale: 150%, 100%, 50%, 0%.</p>	Performance objectives <ul style="list-style-type: none"> Objective and weight remained unchanged Not provided Objective remained unchanged weight 30% Objective and weight remained unchanged⁽⁸⁾ Objective and weight remained unchanged <p>MBO Plan's performance scale remained unchanged</p>
	LTI Plan for CEO/GM and ESR <ul style="list-style-type: none"> Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index weight 50% ROIC⁽⁹⁾ – WACC⁽¹⁰⁾ weight 30% GHG "Scope 1" emissions of the Group weight 10% Percentage of women in top management succession plans weight 10% <p>LTI plan's performance scale: a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%. b) ESR: 180%, 150%, 100%, 0%.</p> <p>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.</p> <p>Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component):</p> <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. 	Performance objectives <ul style="list-style-type: none"> Objective remained unchanged weight 45% Objective and weight remained unchanged GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions related to the Group's Integrated Power, associated with the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions related to the Group's Power Generation weight 15% Objective and weight remained unchanged <p>LTI Plan's performance scale for both the CEO/GM and the ESR remained unchanged.</p> <p>Weight of the share-based component of the LTI Plan for a) CEO/GM: 150% of the base amount; b) ESR: 100% of the base amount.</p> <p>Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component) remained unchanged.</p>

(7) It should be noted that the perimeter of the performance objective concerning commercial complaints at the Group level included in the remuneration policy for 2022 the following co-presence markets: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Romania, Argentina, Brazil, Chile, Colombia and Peru.

(8) It should be noted that the remuneration policy for 2023 provides that: (i) the perimeter of the gateway objective concerning SAIDI include the following "core" countries in which the Group has distribution networks that are not planned to be transferred: Italy, Spain, Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia; and that (ii) the perimeter of the performance objective concerning commercial complaints at the Group level include the following "core" co-presence markets: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.

(9) Return on Invested Capital.

(10) Weighted Average Cost of Capital.

2.2 Right of derogation from the remuneration policy

In line with the provisions of Article 123-ter, paragraph 3-bis of the Consolidated Financial Act, in the event of exceptional circumstances, the Company may temporarily derogate from the remuneration policy for 2023 only with regard to the fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager; hypothesis, the latter, which – based on the analyses made by the expiring Board of Directors – will have to be carefully evaluated by the newly appointed Board of Directors. In this latter regard, particular account will be taken of the eventuality in which the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2022, in identifying among its members the Chief Executive Officer, does not also assign to the latter the office of General Manager. Should the aforementioned circumstance occur, the fixed remuneration established for the office of Chief Executive Officer may not in any event exceed the amount of the total fixed remuneration set forth in the remuneration policy for 2023 for the office of Chief Executive Officer and of General Manager (i.e., Euro 1,520,000 gross per year). Any derogation of the remuneration policy for 2023 is adopted following the provisions of the Enel Procedure for transactions with related parties, adopted pursuant to Article 2391-bis of the Civil Code and Consob Regulation no. 17221 of March 12, 2010 (as amended and supplemented). Exceptional circumstances are defined as situations in which a derogation from the remuneration policy is necessary in order to pursue the long-term interests and sustainability of the Company as a whole or to ensure its ability to stay in the market.

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 2023 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 12 companies with shares listed in 6 Countries on 3 continents, characterized by minorities' heterogeneity and the presence of a large number of supervisory authorities. In particular, the above-mentioned benchmark analysis on the fixed remuneration of the Chair for 2022, equal to Euro 500,000 gross per year, showed a positioning substantially 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 2023 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 an adequate accommodation in the city of Rome, if

the Chair is not resident there.

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 2023 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 2022 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 positioned between the median and 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 substantially in line with the median of the Peer Group.
- The Total Direct Compensation at maximum performance level is 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 2022 essentially reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees compared to the companies of the Peer Group.

Considering the above and in line with the opinion issued by Mercer, the remuneration policy confirms therefore for 2023 the levels of the economic treatment described below granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2022.

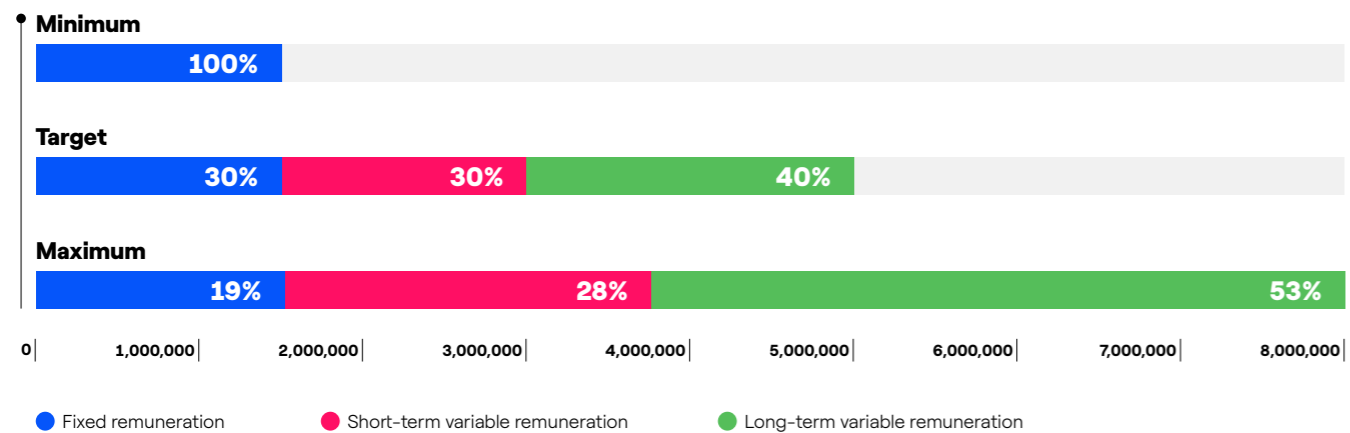
2.4.2 Remuneration structure and pay mix

In the organizational structure of the Company in place as of the date of this report, 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 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 2023 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 for the Chief Executive Officer/General Manager is equal to Euro 1,520,000 gross per year and, as of the date of this report, consists of Euro 700,000 gross per year, as remuneration for the office of Chief Executive Officer, and Euro 820,000 gross per year as remuneration for the office of General Manager. The Board of Directors that will be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2022, will be entitled to identify among its members the Chief Executive Officer and, if deemed appropriate, to appoint the latter also as General Manager, determining how to allocate the total amount indicated above between the role of Chief Executive Officer and that of General Manager.

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 remunera-

tion 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 2023, and the related weight, are indicated below:

Performance objective	Weight
Ordinary consolidated net income ⁽¹¹⁾	40%
Funds from operations/Consolidated net financial debt ⁽¹²⁾	30%
Commercial complaints at the Group level, associated with the following gateway objectives: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI, and (ii) commercial complaints on the open commodities market in Italy ⁽¹³⁾	10%
Safety – Work-related accident frequency index associated with the gateway objective represented by fatal accidents ⁽¹⁴⁾	20%

(11) Consolidated ordinary net income is the "Group net income" attributable to core operations only, linked to the Ownership and Stewardship business models.
 (12) 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", is calculated taking into account: (i) the "Long-term loans" and 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"; as well as (ii) the "Loan-related exchange rate cash flow hedge derivatives assets", the "Loan-related exchange rate cash flow hedge derivatives liabilities", the "Loan-related exchange rate fair value hedge derivatives assets", and the "Loan-related exchange rate fair value hedge derivatives liabilities".
 (13) The SAIDI gateway objective measures the average annual duration of power outages per low-voltage user, calculated as a weighted average of the SAIDI performance of the individual entities in the perimeter of the "Enel Grids" Line of Business, compared to the number of active low-voltage users as of December 31, 2023, net of extreme weather events recognized by regulatory bodies; the relevant perimeter includes the following "core" countries, where the Group owns distribution grids that are not planned to be transferred: Italy, Spain, Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia. The "Commercial complaints at the Group level" main objective measures the normalized annual number of commercial complaints per 10,000 customers, calculated as a weighted average of the individual entities in the Commodity and Beyond perimeter compared to the number of customers - calculated as active supplies/agreements - at the end of each month, net of extreme events recognized by regulators and potential perimeter changes; the relevant perimeter includes the following "core" co-presence markets: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.
 (14) In defining the performance scale applicable for 2023 to the work-related accident frequency index and fatal accidents, the changes in the Group's perimeter during 2022 were taken into account.

It should be noted that the performance objectives' component concerning ESG issues has an overall weight of 30% and, therefore, takes into account the now consolidated 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, except for the objective related to Safety).

Objective ⁽¹⁵⁾	Access threshold	Target	Over
Ordinary consolidated net income	Euro 6.07 billion	Euro 6.20 billion	Euro 6.26 billion
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	28.0%	28.9%	29.2%
Commercial complaints at the Group level, associated with the following gateway objectives: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI, and (ii) commercial complaints on the open commodities market in Italy	SAIDI: <=144 minutes	SAIDI: <=144 minutes	SAIDI: <=144 minutes
	Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 users	Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 users	Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 users
	Commercial complaints at Group level: 215/10,000 users	Commercial complaints at Group level: 200/10,000 users	Commercial complaints at Group level: 195/10,000 users
Safety – Work-related accident frequency index, associated with the gateway objective represented by fatal accidents	Work-related accident frequency index (FI)⁽¹⁶⁾ 2023 < 0.43 and number of fatal accidents in 2023 <= 4 ⁽¹⁷⁾	FI 2023 < 0.36 and fatal accidents in 2023 <= 4	FI 2023 <= 0.34 and fatal accidents in 2023 <= 4

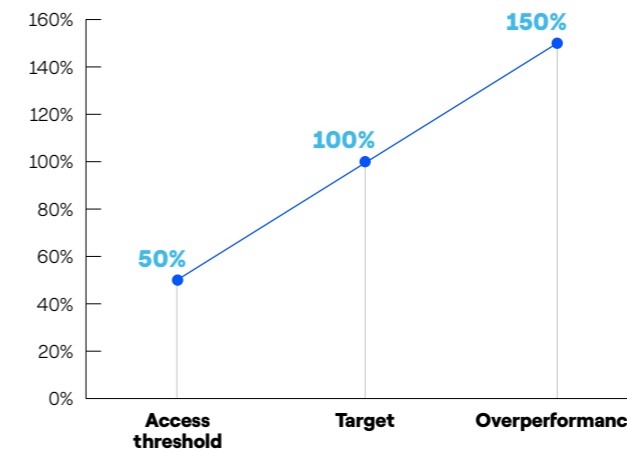
For each objective, upon the achievement of the access threshold, the disbursement of a sum equal to 50% of the base amount is envisaged, while upon the achievement of the target and of the over performance, the disbursement of a sum equal to, respectively, 100% and 150% of the base

amount (with linear interpolation, except for the objective related to the Safety) is envisaged, as set forth below. For performances under the access threshold no incentive is provided.

(15) During the final assessments, impacts arising from the differences due to the evolution of the exchange rate compared to the budget, impacts of hyperinflation, impacts of funds (if any) and of extraordinary releases of funds, always compared to budget hypothesis, will be neutralized. With regard to the work-related accident frequency index, impacts resulting from changes in geographic perimeter and consolidation scope will be neutralized at the final assessment stage – as of the effective time of such changes – with respect to what was anticipated when setting the objective related to Safety. 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.

(16) 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.

(17) 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 disbursement would amount to 100% of the fixed remuneration;
- the only objective achieved were the Funds from operations/Consolidated net financial debt at a level equal to the access threshold, the remuneration disbursement would amount to 15% of the fixed remuneration.

rations/Consolidated net financial debt at a level equal to the access threshold, the remuneration disbursement would amount to 15% 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 the 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 2023, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long-Term Incentive Plan ("LTI Plan 2023"), 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 2023, as well as their relevant weight.

Performance objective	Weight
Average TSR ⁽¹⁸⁾ Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ⁽¹⁹⁾ in the 3-year period 2023-2025	45%
Cumulative ROIC ⁽²⁰⁾ – WACC ⁽²¹⁾ for the 3-year period 2023-2025 ⁽²²⁾	30%
GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to the Group's Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽²³⁾ , associated with the gateway objective represented by GHG "Scope 1" emissions intensity related to the Group's Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽²⁴⁾	15%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2025	10%

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.

(18) 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, 2023 – December 31, 2025), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(19) Index managed by STOXX Ltd., which includes the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). As of December 31, 2022, this index was composed of A2A, Corporación Acciona Energías Renovables, EdF, EdP, EdP Renováveis, E.ON Group, Encavis, Endesa, Enel, Engie, E.ON, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Eléctrica, RWE, Terna, Veolia Environnement, Verbund.

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

(21) 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.

(22) 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 or in the international accounting standards, as well from the effects of the hyperinflation, 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.

(23) Integrated Power's "Scope 1" and "Scope 3" greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group "Scope 1" greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group "Scope 3" greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end-users.

(24) "Scope 1" greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group's production.

Enel's average TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index - EMU over the three years 2023-2025	Multiplier
Enel's TSR equal to 100% of Index's TSR	Target 130% (25)
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% (26)

The objective linked to cumulative ROIC - WACC in the three years 2023-2025 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 2023-2025 Strategic Plan), no incentive will be awarded.

Cumulative ROIC - WACC for the three years 2023-2025	Multiplier
ROIC - WACC equal to 14.4%	Target 130% (25)
ROIC - WACC equal to 14.7%	Over I 150%
ROIC - WACC higher than or equal to 15%	Over II 280% (26)

The objective concerning the GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to the Group's Integrated Power in 2025 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 2023-2025 Strategic Plan), no incentive will be awarded. In addition, access to this objective is subject to the achievement of the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation in 2025.

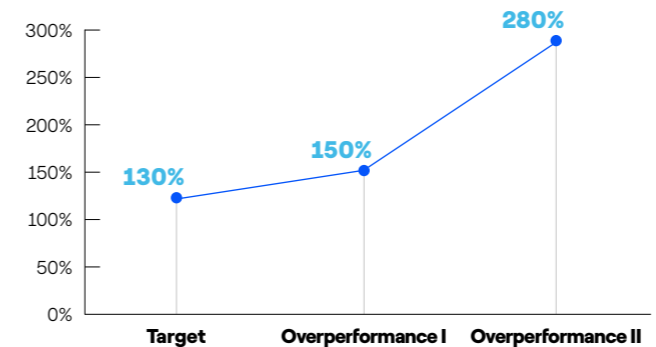
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 (gateway objective) ⁽²⁷⁾	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) of the Group in 2025 ⁽²⁷⁾	Multiplier
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130% (25)
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280% (26)

The objective concerning the percentage of women in top management succession plans⁽²⁸⁾ 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 2025	Multiplier
Percentage of women equal to 45%	Target 130% (25)
Percentage of women equal to 47%	Over I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	Over II 280% (26)

(25) For the beneficiaries of the LTI Plan 2023, 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.
 (26) For the beneficiaries of the LTI Plan 2023, 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.
 (27) In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity objective relating to Integrated Power and the related gateway objective (i.e., "Scope 1" emissions intensity relating to Power Generation), during the final assessment, the following will be sterilized: (A) any negative impact, direct or indirect, related to or resulting from: (i) possible new laws, regulations, or without limitation, any decision made by a competent authority or court; (ii) the modification, revocation and/or shortening of the expiry date of concessions, authorizations, licences and/or clearances applicable to and/or relating to and/or granted to the Group; and (B) any negative impact related to an event that may require the Group to change its methodology for calculating the relevant objective in line with the Sustainability Plan, including, without limitation, a change in laws, regulations, rules, standards, guidelines and policies, and/or a significant change in data due to improved accessibility of the same or the discovery or correction of individual errors or a series of cumulative errors.
 (28) 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 25%, thus increasing compared to the 20% of the LTI Plan 2022, and therefore takes into account the now consolidated 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 2023-2025 Strategic Plan, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period, leveraging the progressive electrification of end-user consumption ("Scope 1 and Scope 3" emissions), the prerequisite for which is the decarbonization of electricity generation ("Scope 1" emissions). 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%⁽²⁵⁾ of the base amount, whereas upon the achievement of an over-performance, it is envisaged the disbursement of a sum equal to 150% (at Over I level) or to 280%⁽²⁶⁾ (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 58.5% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely awarded in shares, as specified below);

(29) 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.

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

Incentive disbursement method

LTI Plan 2023 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 150% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2023 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽²⁹⁾ detected on the Euronext Milan market 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, 2022). 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 150% of the base amount (which is equal to 150% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely disbursed in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that, although the LTI Plan 2023 does not provide for a lock-up obligation relating to the shares assigned to the generality of the beneficiaries, the Chief Executive Officer/General Manager is subject to the limits established by the Share Ownership Guidelines (for which please refer to paragraph 2.8 of this report) on the disposal of Enel shares granted under the Plan itself.

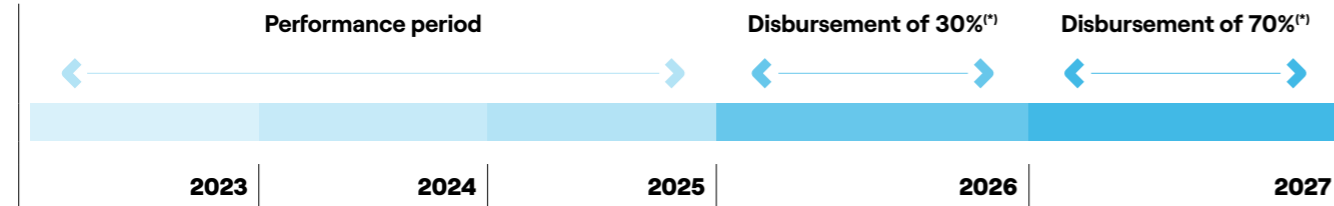
The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan - which can reach up to 280% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager - and the proportion of incentive to be awarded in shares. Even the monetary component 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.

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 2023 performance objectives ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2023



(*) 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.

the involved person will be hired or appointed in a similar or higher professional 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.

Further information about the LTI Plan 2023

For further information on the LTI Plan 2023, 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).

Non-competition agreement

Following the termination of the directorship relationship – and, consequently, also of the managerial position – of the Chief Executive Officer/General Manager, there is the possibility that a non-competition agreement is activated. Within the framework of the remuneration policy for 2023, this agreement has a uniform structure base, accompanied, however, by separate regulations concerning the duration of the agreement and its territorial scope of application, as well as the amount of the consideration, which are applicable to the Chief Executive Officer/General Manager in office as of the date of this report and to the person who will be identified to hold the same office within the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2022.

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),

As for the structure of the 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 the agreement itself. Should the Company exercise such option right, the person involved undertakes to refrain from engaging in, within a specific territorial area and for a specific period of time 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. 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 the above-mentioned obligations, a predetermined consideration. It is envisaged that the breach of the non-competition agreement results in the non-payment of the agreed 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).

With regard to the Chief Executive Officer/General Manager in office as of the date of this report, it is provided that, if the Company exercises the option, (i) the non-competition obligation will have a one-year duration and will cover the territories of Italy, France, Germany, Spain, Brazil and Chile, and (ii) the consideration for this obligation will be equal to one year of the fixed remuneration and to the average of the short-term variable remuneration actually accrued during the term of office for each of the two relationships, net of the consideration already recognized for granting the option (i.e., a maximum amount of Euro 3,300,000 gross).

On the other hand, with regard to the Chief Executive Officer/General Manager who will be identified within the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2022, it is envisaged that, if the Company exercises the option, (i) the non-competition obligation will have a two-year duration and will cover the territories of Italy, France, Germany, Spain, the United States of America, Brazil, Chile and Colombia, and (ii) the consideration for this obligation will be equal to two years of the fixed remuneration for each of the two relationships (i.e., a total amount of Euro 3,040,000 gross), in addition to the consideration already recognized for granting the option. For this Chief Executive Officer/General Manager, it is also provided that, in the event of renewal of the office upon expiration of the term of office (and consequent continuation of the managerial relationship), the option is deemed to be remunerated until the new expiration of the term of office without any further consideration being due in this respect.

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 in any case lower than the two years amount of fixed and short-term variable remuneration⁽³⁰⁾.

Effects caused by the termination of the relationships on short-term variable remuneration for 2023

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 – or, if it is not possible to refer to this period, to the extent of 50% of the maximum amount provided – 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 2023 and on other Long-Term Incentive Plans in force

Please find below the regulation of the LTI Plan 2023 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 2023 and the Long-Term Incentive Plans 2019, 2020, 2021 and 2022 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 2023 and the Long-Term Incentive Plans 2021 and 2022 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 rela-

⁽³⁰⁾ Considering the incentive paid in case of overperformance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

tionship 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.

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; (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; and (iii) recognize the use of an adequate accommodation in the city of Rome, if the Chief Executive Officer/General Manager is not resident there. In line with the provisions of the remuneration policies of previous years, until the end of the 2020/2022 term of office, it is also envisaged that the insurance policy undertaken by Enel will be maintained, with the aim of 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. On the other hand, this measure will not apply, as of the start of the 2023/2025 term, with respect to the Chief Executive Officer/General Manager identified within the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2022. In line with the treatment granted to the Company's exe-

(31) The positioning of the remuneration paid to non-executive Directors is also similar when taking into account the attendance fees that some panel companies have recognized during 2021 for participation in board work.

cutives, 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 2023 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 both non-executive Director and member 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 2022 financial year in relation to the participation in Board activities, equal to Euro 80,000 gross per year, is between the first quartile and the median of the Peer Group⁽³¹⁾.

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 2022 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 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 below the first quartile of the Peer Group⁽³²⁾.

Nomination and Compensation Committee

The remunerations of the Chair and of the other members of such Committee are substantially in line with the first quartile of the Peer Group⁽³³⁾.

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 Italian 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 remunerations of the Chair and the other members of such Committee are below the average⁽³⁴⁾.

Corporate Governance and Sustainability Committee

The remunerations of the Chair and of the other members of such Committee fall between the first quartile and the median of the Peer Group⁽³⁵⁾.

Considering the above, the Nomination and Compensation Committee, even deeming necessary – in view of the outcomes of the benchmark analyses and taking into account the indications of the 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 defer the decision on

(32) The remuneration of the Chair of the Control and Risk Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, while that of the other members of such Committee is slightly above the median, if the attendance fees recognized during 2021 by Enel and some panel companies are also taken into account.

(33) The remuneration of the Chair of the Nomination and Compensation Committee falls between the median and the third quartile of the Peer Group, while that of the other members of such Committee falls substantially within the median of the Peer Group, if the attendance fees recognized during 2021 by Enel and some panel companies are also taken into account.

(34) The remuneration of the Chair of the Related Parties Committee and of the other members of such Committee remains below the average, even if the attendance fees recognized during 2021 by Enel are taken into account.

(35) The remuneration of the Chair of the Corporate Governance and Sustainability Committee and of the members of that Committee falls between the median and the third quartile of the Peer Group, if the attendance fees recognized during 2021 by Enel and some panel companies are also taken into account.

(36) It should be noted in this regard that the Directors Cesare Calari, Samuel Leupold, Mariana Mazzucato and Anna Chiara Svelto nevertheless expressed their support for a proposal drawn up within the Nomination and Compensation Committee, which was not approved by the majority of the Directors and which was aimed at aligning the positioning of the contribution of the members of the various Board Committees as well as the positioning of Enel with respect to the companies included in the Peer Group, and with the positioning of the economic treatment accorded to the Chair of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager.

whether or not to include this proposal in the remuneration policy for 2023 to the Board of Directors. Following wide debate, the Board then resolved with the vote of the majority⁽³⁶⁾ to defer the matter to the next Board of Directors to be elected.

Therefore, it has been deemed appropriate to maintain unchanged also for 2023 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 19, 2022, in electing the members of the Board of Statutory Auditors for the 2022/2024 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 2023, 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 2022 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

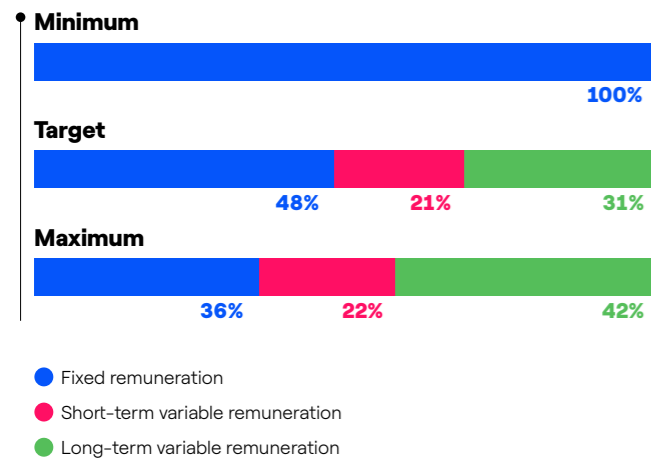
the regular members of the Board of Statutory Auditors are envisaged in relation to the performance of their activities; furthermore, neither non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in their favor for the period after the termination of office are envisaged.

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



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. 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.

In particular, the performance objectives to which the disbursement of the Chief Executive Officer/General Manager's short-term variable remuneration is subject are also generally assigned, according to a top-down approach, to the Executives with strategic responsibilities. However, the assignment of these objectives and the scope of each of them take into account the specific tasks and responsibilities of the Executives with strategic responsibilities. In this regard, it should be noted that in 2022, the performance objectives assigned to the latter were consistent with those assigned to the Chief Executive Officer/General Manager to the extent of 69%; the remaining 31% of the performance objective, on the other hand, concerned specific activities identified on the basis of the role held by those involved.

With reference to the measurement of the short-term variable remuneration (MBO), it should be noted that it 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 overperformance 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 in which the Group is operating.

2.7.4 Long-term variable remuneration

The long-term variable remuneration consists of the participation in the LTI Plan 2023, 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 entirely in shares, as illustrated below);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disburseable remuneration would amount to 31.5% 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 70% of the fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 35%, 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 70% of fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 56%, 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 2023 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 Executives with strategic responsibilities, it is envisaged that 100% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2023 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in

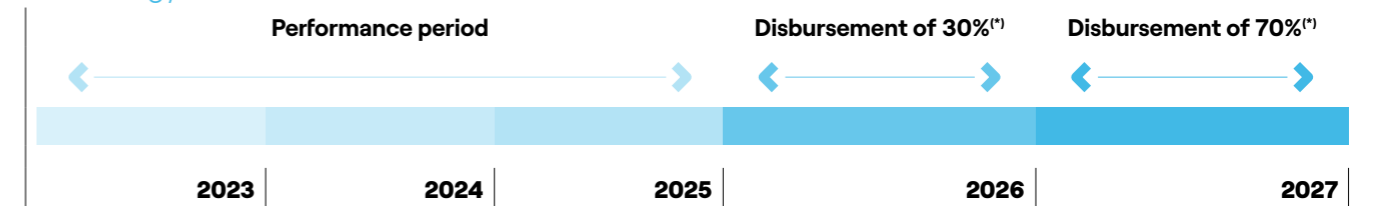
the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2022). The share-based component, awarded free of charge, is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first financial year following 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. For Executives with strategic responsibilities, until 100% of the base amount (which is equal to 70% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely awarded in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that, although the LTI Plan 2023 does not provide for a lock-up obligation related to the shares awarded, Executives with strategic responsibilities are subject to the limits established by the Share Ownership Guidelines (for which please refer to paragraph 2.8 of this report) on the disposal of Enel shares granted under the Plan itself.

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 2023 ("deferred payment").

Chronology of the LTI Plan 2023



(*) 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 2023

For further information on the LTI Plan 2023, 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 termination 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 2023

Short-term variable remuneration for 2023 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 2023 and on the other Long-Term Incentive Plans in force

For an overview of the regulation governing the LTI Plan 2023 and the other Long-Term Incentive Plans in force applicable to the Directors with strategic responsibilities (as well as to the other beneficiaries) in the event of termination or cancellation of the employment relationship, including retirement, please refer to paragraph 2.4.6 of this report.

Non-competition agreements

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

2.7.6 Non-monetary benefits

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

It should be noted that 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.

For an illustration of the regulations applicable in Spain with respect to non-monetary benefits, please refer to the "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" of Endesa published on that Company's website (www.endesa.com).

2.8 Share Ownership Guidelines

Simultaneously with the preparation of the remuneration policy for 2023, the Committee has drawn up specific share ownership Guidelines ("**Share Ownership Guidelines**"), which were approved by the Board of Directors in March 2023 and will become effective concurrently with the approval of the policy by the Shareholders' Meeting.

The Share Ownership Guidelines are intended to ensure the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities and have been prepared following a careful analysis of best practices applied nationally and internationally, also assessed in light of the structure of the variable remuneration systems underlying these policies.

The Share Ownership Guidelines are intended to foster the alignment of the interests of the beneficiaries with those of the generality of Shareholders over a long-term horizon, further incentivizing the commitment of the same beneficiaries to the achievement of the strategic objectives of the Company and the Group.

The Share Ownership Guidelines require that, within a maximum time frame of five years, (i) the Chief Executive Officer of Enel achieve and maintain during his term of office the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least 200% of the gross fixed annual remuneration, including that which he/she may be entitled to as General Manager, if he/she simultaneously holds such office, and (ii) the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, as long as they hold such office, the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least equal to 100% of the gross fixed annual remuneration.

As a matter of principle, the beneficiaries of the Share Ownership Guidelines must refrain from disposing of the Enel shares awarded to them under the incentive plans adopted by the Company: (i) until they have reached the minimum level of share ownership provided for; as well as (ii) once they have reached the minimum level of share ownership provided for, in the event that the disposal of the Enel shares indicated above results in the failure to reach this minimum level.

The Share Ownership Guidelines provide for a specific regulation that ensures the periodic monitoring of its implementation by the Board Committee dealing with remuneration. Pursuant to these guidelines, each beneficiary reports annually to the People and Organization Function the number of Enel shares held as of December 31 of the previous year, indicating the related equivalent value calculated on the basis of the criteria established in the same policy. Taking into account the communications received, the competent Board Committee verifies by March of each year the level of share ownership achieved by each of the beneficiaries and its consistency with the overall objective of the Share Ownership Guidelines. Following the verifications thus carried out, the state of alignment with the overall objective of the policy is subject to individual communication to each of the beneficiaries by the People and Organization Function and to public disclosure as part of the report on remuneration policy and compensations paid.

Section II:

Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2022 financial year

3.1 Compensations referred to 2022 financial year

Please find here below detailed information on the compensation – determined on an accrual basis – due for 2022 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 2022 financial year, approved with binding vote by the ordinary Shareholders’ Meeting held on May 19, 2022. 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 2022 and compensations paid in 2021 during the same ordinary Shareholders’ Meeting of May 19, 2022, when approximately 97% of the share capital represented therein expressed a non-binding vote in favor in this regard.

The economic treatment for the Chair of the Board of Directors 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 directors of Enel’s subsidiaries and/or affiliated companies, that thus shall be waived or repaid to Enel itself.

Fixed remuneration

The fixed remuneration of the Chair of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager 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 40 points out of 100 on the performance scale used to set the amount of short-term variable

remuneration, that is equal to about 60% of the fixed remuneration, in compliance with the remuneration policy for 2022 (see paragraph 2.4.4 of the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021). 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	40	0
Group Opex	10	10
Funds from operations/Consolidated net financial debt	20	0
System Average Interruption Duration Index - SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective), and commercial complaints at the Group level	10	10
Reduction of the work-related accident frequency index in 2022 vs the average of the results of the previous three-year period and number of fatal accidents in 2022 at a level equal to or below the target of the previous year	20	20
Total assessment	About 40% of the maximum short-term variable remuneration (equal to about 60% 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	5,500 €Mln	5,670 €Mln	5,840 €Mln	5,359 €Mln ^(*)	20%	40%	60%	0%	
Group Opex	8,110 €Mln	8,030 €Mln	7,950 €Mln	7,911 €Mln ^(**)	5%	10%	15%	15%	
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	22.2%	22.8%	23.5%	14.3% ^(***)	10%	20%	30%	0%	
System Average Interruption Duration Index – SAIDI (gateway objective), commercial complaints on the open commodities market in Italy (gateway objective), and commercial complaints at the Group level	SAIDI: <=242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 customers Commercial complaints at the Group level: 320/10,000 customers	SAIDI: <=242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 customers Commercial complaints at the Group level: 310/10,000 customers	SAIDI: <=242 minutes Commercial complaints on the open commodities market in Italy: <=150/10,000 customers Commercial complaints at the Group level: 300/10,000 customers	SAIDI: 231 Commercial complaints on the open commodities market in Italy: 112 Commercial complaints at the Group level: 212		5%	10%	15%	15%
Reduction of the work-related accident frequency index in 2022 vs the average of the results of the previous three-year period and fatal accidents in 2022 at a level equal to or below the target of the previous year	Work-related accident frequency index (FI) 2022 <0.52 and fatal accidents 2022 <=6	Work-related accident frequency index (FI) 2022 <0.43 and fatal accidents 2022 <=6	Work-related accident frequency index (FI) 2022 <0.40 and fatal accidents 2022 <=6	Work-related accident frequency index (FI) 2022: 0.36 Fatal accidents 2022: 6		10%	20%	30%	30%
Total Payout					50%	100%	150%	60%	

(*) 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 2022 (equal to Euro 5,391 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (Euro +117 million), as well as (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro -149 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 2022 (equal to Euro 8,158 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (Euro +45 million), as well as (ii) the evolution of the exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro -292 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 2022 have been adjusted by Euro -0.16 billion and the Net financial debt has been adjusted by Euro +2.66 billion to take into account the impact of the different scope of consolidation, the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation.

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 2022-2024 Strategic Plan. These targets include *inter alia* (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/Coun-

tries) 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 75 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. In this regard, it should be noted that the average level of achievement of the: (i) economic-financial targets, was equal to a score of 5.2 out of a maximum of 10; (ii) remaining targets (including technical and/or project and/or sustainability targets) was equal to a score of 9.7 out of a maximum of 10.

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 2020 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 55% of the base amount awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, and of 37% 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 2020 (see paragraphs 1.2.4 and 1.2.7 of the Remuneration Report 2020).

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2020 (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 2020-2022	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	Underperformance ^(*)	65%	75%	140%	0%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2020-2022	39.4%	40.0%	40.6%	37.3%	32.5%	37.5%	70%	0%
Consolidated net installed capacity from renewable sources/Total consolidated net installed capacity at the end of 2022	59.7%	59.9%	60.0%	63.4%	19.5%	22.5%	42%	42%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2022	<=220	<=215	<=210	220 ^(**)	13%	15%	28%	13%
Total Payout					130%	150%	280%	55%

(*) It should be noted that during the three-year period 2020-2022 Enel's average TSR was -19.00%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities - UEM Index was +12.76%.

(**) Pursuant to the rules set for the final assessment of such objective concerning long-term variable remuneration, the result concerning the Group's CO₂ emissions in 2022 (amounting to 225 gCO₂/kWh_{eq}) has been adjusted to take into account the delay in the shutdown of some thermoelectric power plants compared to the planned schedule (-5 gCO₂/kWh_{eq}), imposed by provisions of the competent authorities.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2020 (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 2020-2022	Between 100% and 110%	Between 110% and 115%	More than 115%	Underperformance ^(*)	50%	75%	90%	0%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2020-2022	39.4%	40.0%	40.6%	37.3%	25%	37.5%	45%	0%
Consolidated net installed capacity from renewable sources/Total consolidated net installed capacity at the end of 2022	59.7%	59.9%	60.0%	63.4%	15%	22.5%	27%	27%
CO ₂ emissions (data in gCO ₂ /kWh _{eq}) produced by the Group in 2022	<=220	<=215	<=210	220 ^(**)	10%	15%	18%	10%
Total Payout					100%	150%	180%	37%

(*) It should be noted that during the three-year period 2020-2022 Enel's average TSR was -19.00%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities - UEM Index was +12.76%.

(**) Pursuant to the rules set for the final assessment of the such objective concerning long-term variable remuneration, the result concerning the Group's CO₂ emissions in 2022 (amounting to 225 gCO₂/kWh_{eq}) has been adjusted to take into account the delay in the shutdown of some thermoelectric power plants compared to the planned schedule (-5 gCO₂/kWh_{eq}), imposed by provisions of the competent authorities.

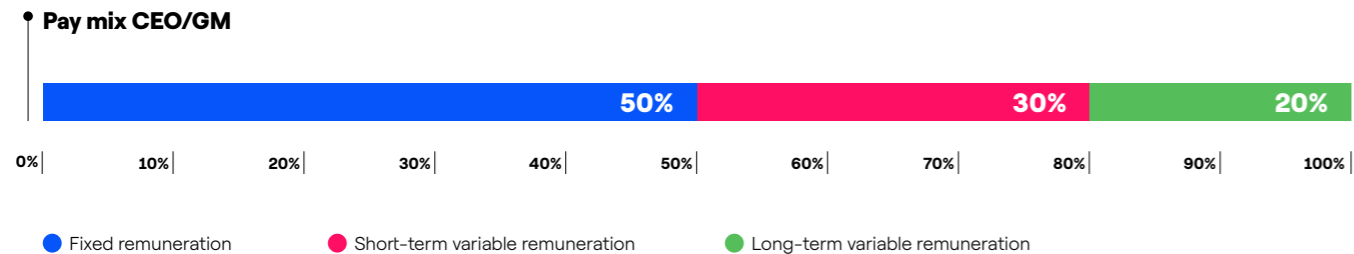
With regard to the Chair of the Board of Directors no long-term variable remuneration is envisaged.

Contribution of compensation accrued in 2022 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 2022 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. In particular, the objectives related to the energy transition have guided the Group's strategic action toward an increasing prominence of renewable energies in the energy mix, enabling the achievement of a reduction of CO₂ emissions in consistency with a path aligned with the Paris Agreement's targets, a pivotal condition for long-term value creation for the benefit of all stakeholders.

Pay mix of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in 2022

The following chart shows the pay mix of the remuneration accrued in 2022 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 2020.



It should be noted that the other members of the Board of Directors and the Statutory Auditors accrued during the 2022 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 19, 2022 approved with binding vote the remuneration policy for 2022, adopted by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on April 6, 2022. For the purposes of preparing the remuneration policy for 2022, 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 2021 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⁽³⁷⁾; (ii) comparable business companies⁽³⁸⁾; (iii) European companies of relevant dimension⁽³⁹⁾. In particular, in light of the outcomes of this analysis, the remuneration policy for 2022 has confirmed the remuneration treatments recognized to the Chair of the Board of Directors and to the Chief Executive Officer/General Manager for the 2021 financial year, as these treatments essentially continued to reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to the companies included in the Peer Group⁽⁴⁰⁾.

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 2022 has confirmed also in this respect the remuneration envisaged for 2021 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, compounded by those related to the geopolitical environment.

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 2022, 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 2023 – 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 2022 financial year⁽⁴¹⁾. Lastly, it is illustrated the positioning for 2022 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 2022, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has considered the outcomes of the benchmark analysis carried out by Mercer; it has also considered the role entrusted to the Chair in the Group's corporate governance, including several companies with listed shares in various regulated markets, characterized by minorities heterogeneity and the existence of a large number of supervisory authorities.

Consequently, it has been deemed appropriate to grant to the Chair a remuneration for 2022 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

2022 AGM season – is substantially 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 2022 the economic treatment for 2021, 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 positioned between the median and 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 benchmark analysis carried out by Mercer, the overall annual remuneration (constituted by fixed remuneration and short-term variable remuneration) is positioned, at the target level between the median and the third quartile, while at the maximum performance level is positioned substantially at the median 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 positioned, both at the target level and at the maximum performance level, between the median and the third quartile of the Peer Group.

(37) 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, Leonardo, Prysmian, Stellantis, Terna and TIM.

(38) 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 and RWE.

(39) 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 and Total.

(40) In particular, the benchmark analysis showed that, based on data as of December 31, 2020, 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.

(41) It should be noted that in the benchmark analysis conducted at the moment of determination of the remuneration policy for the financial year 2022, Stellantis was included within the sub-group of Italian companies with a global scope; in this regard, for the purposes of this benchmark analysis conducted at the moment of determination of the remuneration policy for the financial year 2023, it was deemed appropriate to include Stellantis in the different sub-group of European companies of significant size, in view of the significantly international connotation of the relevant business.

Executives with strategic responsibilities

With reference to the Executives with strategic responsibilities, the total remuneration results to be, compared to the relevant benchmark ("*2022 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", which analyzed the remuneration of executives in 1,486 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, 2021 and 2022 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 2022; (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, 2021 and 2022 by Directors, Statutory Auditors and the General Manager of Enel in office during 2022 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; (iii) of the Second Section of the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021; (iv) 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, 2021 and 2022. 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 Reports for the financial years 2020 and 2021 have been adjusted; in particular, the average exchange rate on December 31, 2022 used for the item "Wages and salaries" included in the Consolidated Annual Financial Report for the 2022 financial year has been applied to these figures.

Lastly, it should be noted that the chart below represents for 2019, 2020, 2021 and 2022, 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, 2021 and 2022 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, 2021 and 2022 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	2022	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Chair of the BoD Appointed on May 14, 2020	€ 533,567 (in office for the entire year)	€ 533,210 (in office for the entire year)	€ 319,715 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	+0.1% vs 2021	+67% vs 2020	N.A.	
Francesco Starace	CEO and GM	€ 3,291,599 ⁽¹⁾ (of which: € 1,520,000 fixed compensation; € 912,000 short-term variable compensation; € 613,756 value on the accrual date of the financial instruments vested during 2022 and awardable on the base of LTI Plan 2020; € 79,176 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	€ 4,580,456 ⁽²⁾ (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)	€ 6,862,482 (of which: € 1,502,568 fixed compensation; € 5,113,200 short-term and long-term variable compensation; € 80,047 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	€ 6,530,424 ⁽³⁾ (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 during 2019, 2020, 2021 and 2022	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	-28% vs 2021	-33% vs 2020	+5% vs 2019	
Cesare Calari	Director In office during 2019, 2020, 2021 and 2022	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 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	0% vs 2021	+7% vs 2020	+9% vs 2019	
Costanza Esclapon de Villeneuve	Director Appointed on May 14, 2020	€ 136,000 (in office for the entire year)	€ 137,000 (in office for the entire year)	€ 85,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	-1% vs 2021	+59% vs 2020	N.A.	
Samuel Georg Friedrich Leupold	Director Appointed on May 14, 2020	€ 135,000 (in office for the entire year)	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 80,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	-3% vs 2021	+72% vs 2020	N.A.	
Alberto Marchi	Director Appointed on May 14, 2020	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 90,497 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	0% vs 2021	+66% vs 2020	N.A.	
Mariana Mazzucato	Director Appointed on May 14, 2020	€ 127,000 (in office for the entire year)	€ 132,000 (in office for the entire year)	€ 83,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	-4% vs 2021	+57% vs 2020	N.A.	
Mirella Pellegrini	Director Appointed on May 14, 2020	€ 135,000 (in office for the entire year)	€ 144,000 (in office for the entire year)	€ 82,896 (in office from May 14 to December 31)	N.A.
	Variation	-6% vs 2021	+74% vs 2020	N.A.	

First name and Last name	Office	2022	2021	2020	2019
Anna Chiara Svelto	Director In office during 2019, 2020, 2021 and 2022	€ 142,000 (in office for the entire year)	€ 149,000 (in office for the entire year)	€ 142,448 (in office for the entire year)	€ 143,000 (in office for the entire year)
	Variation	-5% vs 2021	+5% vs 2020	0% vs 2019	
Barbara Tadolini	Chair of the Board of the Statutory Auditors Appointed on May 16, 2019 (for the financial years 2019/2021) and May 19, 2022 (for the financial years 2022/2024)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 53,329 (in office from May 16 to December 31)
	Variation	0% vs 2021	0% vs 2020	+59% vs 2019	
Luigi Borré	Regular Statutory Auditor Appointed on May 19, 2022	€ 46,438 (in office since May 19, 2022)	N.A.	N.A.	N.A.
	Variation	N.A.	N.A.	N.A.	
Maura Campra	Regular Statutory Auditor Appointed on May 19, 2022	€ 46,438 (in office since May 19, 2022)	N.A.	N.A.	N.A.
	Variation	N.A.	N.A.	N.A.	
Ceased Statutory Auditors					
Romina Guglielmetti	Regular Statutory Auditor In office during 2019, 2020, 2021 and 2022	€ 28,562 (in office until May 19, 2022)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 75,000 (in office for the entire year)
	Variation	-62% vs 2021	0% vs 2020	0% vs 2019	
Claudio Sottoriva	Regular Statutory Auditor Appointed on May 16, 2019	€ 28,562 (in office until May 19, 2022)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 47,055 (in office from May 16 to December 31)
	Variation	-62% vs 2021	0% vs 2020	+59% vs 2019	

- The amount related to the 2022 financial year takes into account – in addition to the total 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 2020 (“LTI Plan 2020”) vested during the 2022 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, as well as the corresponding one concerning the 2021 financial year (referred to in note 2 below), is aimed at ensuring the comparability of the total remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in 2019, 2020, 2021 and 2022 financial years. Unlike the long-term incentive plans adopted until 2018, characterized by an incentive consisting of an exclusively monetary component, the LTI Plan 2020 – like the Long-Term Incentive Plan 2019 (“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.
- The amount related to the 2021 financial year takes into account – in addition to the total remuneration reported in the “Total” column of Table 1 of the Second Section of the Report on remuneration policy for 2022 and the compensations paid in 2021 – also the value of Enel S.p.A. shares granted on the basis of the LTI Plan 2019 vested during 2021 which are awardable, as reported in the column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the same Second Section of the above mentioned Report.
- In order to ensure the comparability of the total compensation accrued by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in 2019, in 2020, 2021 and 2022 – 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	2022	2021	2020	2019
Ordinary EBITDA (data in million)	€ 19,683	€ 19,210	€ 18,027 ⁽⁴⁾	€ 17,905
Variation	+3% vs 2021	+7% vs 2020	0% vs 2019 ⁽⁵⁾	
Ordinary net income (data in million)	€ 5,391	€ 5,593	€ 5,197	€ 4,767
Variation	-4% vs 2021	+8% vs 2020	+9% vs 2019	
Average gross annual remuneration of Group's employees	€ 54,751	€ 50,811	€ 47,915	€ 46,751
	(of which: € 48,094 fixed compensation; € 6,657 variable compensation)	(of which: € 45,431 fixed compensation; € 5,380 variable compensation)	(of which: € 43,094 fixed compensation; € 4,821 variable compensation)	(of which: € 41,723 fixed compensation; € 5,028 variable compensation)
Variation	+8% vs 2021	+6% vs 2020	+2% 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	60x (32x fixed compensation)	90x (33x fixed compensation)	143x (35x fixed compensation)	140x (35x fixed compensation)

(4) 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 operating result.

(5) 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, 2022)



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 2022, determined on an accrual basis, due to Directors,

Regular Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities, in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation. This chart includes all the persons holding the aforementioned offices even only for a fraction of the year.

First name and Last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	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						
Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)													
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹⁾	Chair	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	500,000 ^(a)	-	-	-	-	33,567 ^(b)	-	533,567	-	-
Francesco Starace ⁽²⁾	CEO/GM	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	1,520,000 ^(a)	-	912,000 ^(b)	-	-	79,176 ^(c)	166,667 ^(d)	2,677,843	1,160,116	-
Cesare Calari ⁽³⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	70,000 ^(b)	-	-	-	-	-	150,000	-	-
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽⁴⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	56,000 ^(b)	-	-	-	-	-	136,000	-	-
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽⁵⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	55,000 ^(b)	-	-	-	-	-	135,000	-	-
Alberto Marchi ⁽⁶⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	70,000 ^(b)	-	-	-	-	-	150,000	-	-
Mariana Mazzucato ⁽⁷⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	47,000 ^(b)	-	-	-	-	-	127,000	-	-
Mirella Pellegrini ⁽⁸⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	55,000 ^(b)	-	-	-	-	-	135,000	-	-
Anna Chiara Svelto ⁽⁹⁾	Director	01/2022-12/2022	Approval of 2022 financial statements	80,000 ^(a)	62,000 ^(b)	-	-	-	-	-	142,000	-	-
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Chair of the Board of Statutory Auditors	01/2022-12/2022	Approval of 2024 financial statements	85,000 ^(a)	-	-	-	-	-	-	85,000	-	-
Luigi Borré ⁽¹¹⁾	Regular Statutory Auditor	05/2022-12/2022	Approval of 2024 financial statements	46,438 ^(a)	-	-	-	-	-	-	46,438	-	-
Maura Campra ⁽¹²⁾	Regular Statutory Auditor	05/2022-12/2022	Approval of 2024 financial statements	46,438 ^(a)	-	-	-	-	-	-	46,438	-	-
Romina Guglielmetti ⁽¹³⁾	Ceased Statutory Auditor	01/2022-05/2022	Approval of 2021 financial statements	28,562 ^(a)	-	-	-	-	-	-	28,562	-	-
Claudio Sottoriva ⁽¹⁴⁾	Ceased Statutory Auditor	01/2022-05/2022	Approval of 2021 financial statements	28,562 ^(a)	-	-	-	-	-	-	28,562	-	-
Total				2,815,000	415,000	912,000	-	-	112,743	166,667	4,421,410	1,160,116	-

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 Enel itself.
 (b) Short-term variable remuneration component for the office of Chief Executive Officer (equal to Euro 420,000) and for the office of General Manager (equal to Euro 492,000) 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 16, 2023, on the level of achievement of the annual targets for 2022, 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 2020 is not included in this table

- as it is disburseable exclusively in Enel S.p.A. shares. This component, equal to no. 122,019 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to no. 36,606 shares of Enel S.p.A.) disburseable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 85,413 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 – 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 ACI tables); (ii) the insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) the contributions borne by Enel for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; (iv) the contributions borne by Enel for ASEM – *Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi* (Supplementary Healthcare Association for Executives in the Energy and Multi-services Sector).
 (d) Amount paid, for year 2022, 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 41,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 29,000). It should be noted that an additional compensation of Euro 5,000 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 2022 financial year.
- (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 30,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 26,000).

- (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 34,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 21,000).
- (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 39,000) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 31,000). It should be noted that an additional compensation of Euro 5,000 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 2022 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 21,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 26,000).
- (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 34,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 21,000).
- (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 31,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 31,000).
- (10) Barbara Tadolini – Chair of the Board of Statutory Auditors**
 (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019 (for the 2019/2021 term) and confirmed by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022 (for the 2022/2024 term).
- (11) Luigi Borré – Regular Statutory Auditor**
 (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022, paid *pro rata temporis* until December 31, 2022.
- (12) Maura Campra – Regular Statutory Auditor**
 (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022, paid *pro rata temporis* until December 31, 2022.
- (13) Romina Guglielmetti – Ceased Statutory Auditor**
 (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, paid *pro rata temporis* until the termination of office.
- (14) Claudio Sottoriva – Ceased Statutory Auditor**
 (a) Fixed remuneration approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 16, 2019, paid *pro rata temporis* until the termination of office.

First name and Last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	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			
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)												
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	2,935,525	-	1,264,373 ⁽²⁾	-	297,155 ⁽⁴⁾	144,400 ⁽⁵⁾	4,641,453	741,345	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates (in Euro)												
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	5,277,899	-	3,258,548 ⁽³⁾	-	461,758 ⁽⁴⁾	-	8,998,205	1,058,149	-
(III) Total				8,213,424	-	4,522,921	-	758,913⁽⁴⁾	144,400⁽⁵⁾	13,639,658	1,799,494	-

Notes:

- (1) The data set forth in the chart include all persons who, during the financial year 2022, held the role of Executive with Strategic Responsibilities (for an overall number of 12 positions).
- (2) It should be noted that the long-term variable component related to the LTI Plan 2020 is not shown in this table since disburseable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to no. 100,996 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to no. 30,299 shares of Enel S.p.A.) disburseable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 70,697 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 – is shown in the following Table 2.
- (3) It should be noted that the long-term variable component related to the LTI Plan 2020 is not shown in this table since disburseable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to no. 140,872 shares of Enel S.p.A. – 30% of which (equal to no. 42,262 shares of Enel S.p.A.) disburseable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 98,610 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 – 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.

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		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
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)	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)
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager	LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽¹⁾								no. 99,833 shares of Enel S.p.A.	no. 122,019 shares of Enel S.p.A. ⁽²⁾	613,756 ⁽¹¹⁾	577,859
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽³⁾	no. 193,251 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2021-2023 ⁽⁴⁾									463,869
		LTI 2022 (May 19, 2022) ⁽⁵⁾			no. 284,812 shares of Enel S.p.A.	1,381,196	Three-year period 2022-2024 ⁽⁶⁾	September 21, 2022 ⁽⁷⁾	4.849				118,388
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		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
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)	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)
-	Executives with Strategic Responsibilities ⁽⁸⁾												
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽¹⁾								no. 35,485 shares of Enel S.p.A.	no. 100,996 shares of Enel S.p.A. ⁽⁹⁾	508,010 ⁽¹¹⁾	355,493
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽³⁾	no. 127,340 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2021-2023 ⁽⁴⁾									305,660
		LTI 2022 (May 19, 2022) ⁽⁵⁾			no. 192,921 shares of Enel S.p.A.	935,570	Three-year period 2022-2024 ⁽⁶⁾	September 21, 2022 ⁽⁷⁾	4.849				80,192
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		LTI 2020 (May 14, 2020) ⁽¹⁾								no. 49,496 shares of Enel S.p.A.	no. 140,872 shares of Enel S.p.A. ⁽¹⁰⁾	708,586 ⁽¹¹⁾	495,853
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽³⁾	no. 185,070 shares of Enel S.p.A.	Three-year period 2021-2023 ⁽⁴⁾									444,231
		LTI 2022 (May 19, 2022) ⁽⁵⁾			no. 284,035 shares of Enel S.p.A.	1,377,428	Three-year period 2022-2024 ⁽⁶⁾	September 21, 2022 ⁽⁷⁾	4.849				118,065
(III) Total			505,661		761,768	3,694,194				148,814	363,887	1,830,352	2,959,610

Notes:

- (1) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2020.
- (2) The table shows the total number (122,019) of shares of Enel S.p.A. relating to the LTI Plan 2020, 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. 36,606 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2023, while for the remaining 70% (equal to no. 85,413 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2024 is provided.
- (3) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2021.
- (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, 2023.
- (5) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2022.
- (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, 2024.

- (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 2022.
- (8) The table includes data referring to all persons who, during the 2022 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 (100,996) of Enel S.p.A. shares relating to the LTI Plan 2020, 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. 30,299 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2023, while for the remaining 70% (equal to no. 70,697 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2024 is provided.
- (10) The table shows the total number (140,872) of Enel S.p.A. shares relating to the LTI Plan 2020, 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. 42,262 shares of Enel S.p.A.) will take place in 2023, while for the remaining 70% (equal to no. 98,610 shares of Enel S.p.A.) a deferral to 2024 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, 2022.

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			Bonus for past years			Other bonuses
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period	No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
Starace Francesco	Chief Executive Officer/ General Manager	MBO 2022 ⁽¹⁾	912,000	-	-	-	-	-	-
		LTI 2020 ⁽²⁾	-(3)	-	-	-	-	-	-
Total			912,000	-	-	-	-	-	-

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year			Bonus for past years			Other bonuses
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period	No longer disbursable	Disbursable/disbursed	Still deferred	
--	Executives with strategic responsibilities								
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		MBO 2022	1,264,373	-	-	-	-	-	-
		LTI 2020 ⁽²⁾	-(4)	-	-	-	-	-	-
(I) Sub-total			1,264,373	-	-	-	-	-	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2022	3,258,548	-	-	-	-	-	-
		LTI 2020 ⁽²⁾	-(5)	-	-	-	-	-	-
(II) Sub-total			3,258,548	-	-	-	-	-	-
(III) Total			4,522,921	-	-	-	-	-	-

Notes:

- (1) The MBO 2022 was assigned to the Chief Executive Officer/General Manager with resolution adopted by Enel's Board of Directors on February 23, 2022.
- (2) The procedure for the assignment of the LTI Plan 2020 was finalized with the approval of the methods and timing of assignment of the Plan itself by Enel's Board of Directors on September 17, 2020.
- (3) The long-term variable remuneration component, related to the LTI Plan 2020, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to no. 122,019 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to no. 36,606 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 85,413 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 - is shown in the previous Table 2.
- (4) The long-term variable component, related to the LTI Plan 2020, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to no. 100,996 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to no. 30,299 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 70,697 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 - is shown in the previous Table 2.
- (5) The long-term variable component, related to the LTI Plan 2020, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in shares of Enel S.p.A. This component, equal to no. 140,872 shares of Enel S.p.A. - of which 30% (equal to no. 42,262 shares of Enel S.p.A.) disbursable in 2023 and the remaining 70% (equal to no. 98,610 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2024 - is shown in the previous Table 2.

3.3 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 subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 1,638,775⁽¹⁾ Enel shares. In this regard, in light of the final assessment of the performance objectives under

(1) As of December 31, 2022, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the number of shares potentially disburseable became no. 1,631,951.

3.4 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 subsidiaries) 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 in the "Investors" section of the Company's website (www.enel.com).

(1) As of December 31, 2022, following the change in the subjective scope of manager beneficiaries, the number of shares potentially disburseable became no. 2,395,323.

the Long-Term Incentive Plan 2020, the Board of Directors provided for the awarding of 55% of the base amount assigned to the Chief Executive Officer/General Manager and 37% of the base amount assigned to the other beneficiaries in connection with the same Plan; therefore, the Board of Directors provided for the disbursement in favor of the Chief Executive Officer/General Manager of no. 122,019 Enel shares and in favor of the other beneficiaries of the same Plan of a total of no. 1,043,458 Enel shares, according to the modalities and timing established under the same Plan.

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

3.5 Long-Term Incentive Plan 2022

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2022 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 19, 2022, the Board of Directors, on September 21, 2022, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, resolved on the modalities and timing for the awarding of shares to the relevant beneficiaries. In implementation of such resolution, no. 217 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. 205 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 2,398,143⁽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 2022.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2022, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of 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 2022, 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 2021	Number of shares purchased in 2022	Number of shares sold in 2022	Number of shares held at the end of 2022	Title of possession
Members of the Board of Directors							
Starace Francesco	Chief Executive Officer/General Manager	Enel S.p.A.	586,578 ⁽¹⁾	58,549	25,957	619,170 ⁽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.	128,689 ^{(3)(*)}	85,410	7,341	206,758 ⁽⁴⁾	Ownership
		Endesa S.A.	10,884 ⁽¹⁾	-	-	10,884	Ownership

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

(2) Of which 399,550 personally and 219,620 by the spouse.

(3) Of which 125,689 personally and 3,000 by the spouse.

(4) Of which 203,758 personally and 3,000 by the spouse.

(*) It should be noted that the number of shares is referred to the shareholdings held at the end of 2021 by those who during 2022 financial year have been Executives with strategic responsibilities.

LTI Plan 2023

Information Document

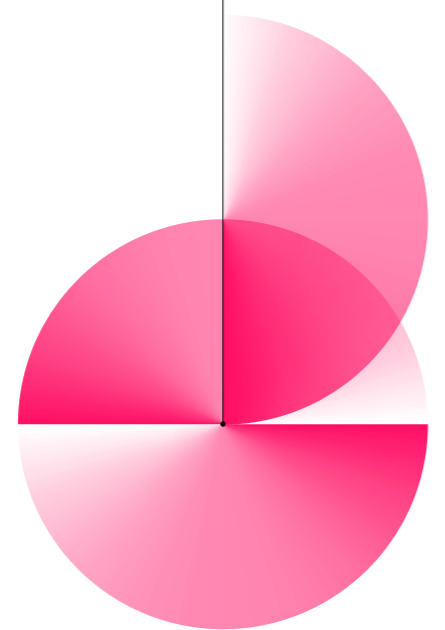
pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Regulation adopted by Consob with Resolution No. 11971 dated May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented, related to the

Long-Term Incentive Plan 2023 of Enel S.p.A.

April 6, 2023

Table of contents

Glossary	202		
Introduction	203		
1. Beneficiaries	203		
1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel	203		
1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan	203		
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)	203		
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	204		
2. Reasons supporting the adoption of the Plan	204		
2.1 Objectives to be achieved through the Plan	204		
2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan	204		
2.3 Criteria for determining the amount to be awarded	205		
2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel	205		
2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan	205		
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	206		
3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan	206		
3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan	206		
3.2 Subjects in charge for managing the Plan	206		
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan	206		
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments	206		
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics	206		
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	207		
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	207		
3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based	207		
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	207		
4. Characteristics of the LTI Plan	207		
4.1 Structure of the Plan	207		
4.2 Period of implementation of the Plan	208		
4.3 Expiry of the Plan	208		
4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories	208		
4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions	208		
4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed	211		
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	211		
4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship	211		
4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan	212		
4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan	212		
4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments	212		
4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award	212		
4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan	213		
4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights	213		
4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them	213		
4.16 - 4.23	213		
4.24 Annex	213		



Glossary

Where used in this information document, the following terms shall have the meanings set forth below.

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.
Consob Issuers' Regulation	The Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented.
Consolidated Financial Act	Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented.
Corporate Governance Code	The Corporate Governance Code of companies with shares listed on the Euronext Milan market of Borsa Italiana S.p.A., approved by the Italian Corporate Governance Committee in January 2020.
Enel or the Company	Enel S.p.A.
EUROSTOXX Utilities Index – EMU (Euro Area/Economic and Monetary Union)	The Index managed by STOXX Ltd. including the most relevant utilities companies in Euro Area Countries (EMU). As of December 31, 2022 such index included A2A, Corporación Acciona Energías Renovables, EdF, EdP, EdP Renováveis, Elia Group, Encavis, Endesa, Enel, Engie, E.On, Fortum, Hera, Iberdrola, Italgas, Naturgy, Red Electrica, RWE, Terna, Veolia Environnement, Verbund.
Executives with Strategic Responsibilities	Executives – other than those who also hold the position of Director of Enel – who have the power and responsibility, directly or indirectly, for planning, directing and controlling the activities of the Company and the Group. These Executives are identified by Enel's Chief Executive Officer from among the executives reporting directly to him/her in consideration of the importance of the functions assigned to them within the Group.
Group	Enel and the companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
Information Document	This document drawn pursuant to and for purposes of Article 84-bis, paragraph 1, of Consob Issuers' Regulation.
LTI Plan or the Plan	The Long-Term Incentive Plan adopted by the Company for the year 2023.
Nomination and Compensation Committee	The Committee of Enel, currently comprised exclusively of Independent Directors, having, <i>inter alia</i> , proactive and advisory functions in connection with the remuneration of Directors and Executives with Strategic Responsibilities.
Return on Invested Capital (ROIC)	Ratio between NOPAT (<i>i.e.</i> , Net Operating Profit After Taxes) and average NIC (<i>i.e.</i> , Net Invested Capital).
Shareholders	Owners of Shares.
Shares	Ordinary shares issued by Enel, listed on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.
Total Shareholders Return (TSR)	Index that measures the total return on one share, by taking the sum of the following components: 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; dividends reinvested: impact of all dividends paid and reinvested in the share as of the ex-dividend date.
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 (2023-2025) 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 10, 2023.

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, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, designated by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called for May 10, 2023.

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, 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 “Enel Grids”, as well as to the “Iberia” and “Latin America” Regions, in favor of some of which, taking into consideration the requirements to carry on the business on an autonomous basis or the compliance with the unbundling laws in force, are established specific plans⁽¹⁾

and *ad hoc* objectives linked to the relevant activities of the above-mentioned Business Lines and Regions.

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, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, designated – if deemed appropriate – by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called for May 10, 2023.

(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, from the time of the allocation of the base value of the incentive, will actually hold the position of “executives with strategic responsibilities” as defined under Article 65, paragraph 1-*quater*, of the Consob Issuers’ Regulation. As of the date of this document, 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”, “Enel Grids”, “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 envisaged under the LTI Plan is the same for all the Beneficiaries, and differentiates only because of:

- i. the measure of the base amount of the incentive, to be determined at the time of the relevant award in relation

to the fixed remuneration of the single Beneficiary, as pointed out in paragraph 2.3 below;

- ii. the measure of the incentive actually assignable in the final assessment of the Plan which, depending on the level of achievement of the performance objectives envisaged under the same Plan, is equal:
 - at target level, to 130% of the base amount for the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, and to 100% of the base amount for the other Beneficiaries;
 - 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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, and to 180% of the base amount for the other Beneficiaries; and
- iii. the percentage incidence of the share-based component on the base amount of the awarded incentive, which is equal to:
 - 150% of the base amount, for the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel;
 - 100% of the base amount, for the first line managers reporting to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, including Executives with Strategic Responsibilities; and
 - 65% of the base amount, for the other Beneficiaries of the Plan different from those referred to in the previous points.

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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel or for the other Beneficiaries. The following table indicates the per-

formance 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 2023-2025	45%
Cumulative ROIC - WACC for the three-year period 2023-2025	30%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽³⁾ , along with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽⁴⁾	15%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2025	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.

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.

In particular, the incentive disbursable to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) 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.

2.3 Criteria for determining the amount to be awarded

The extent of the base value of the incentive 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 2023 submitted to the approval of the ordinary Shareholders’ Meeting convened on May 10, 2023. Such principles provide, *inter alia*, that:

- there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the

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

Not applicable.

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

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

(2) 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, 2023 – December 31, 2025), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(3) Integrated Power’s “Scope 1” and “Scope 3” greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group “Scope 1” greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group “Scope 3” greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end-users.

(4) “Scope 1” greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group’s direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group’s production.

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, to the extent necessary considering the Shares already held by the Company and/or its subsidiaries.

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 in office as of the date of the Information Document did not take part in the discussion and resolutions on the Plan since – in the event of his confirmation in this role by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called for May 10, 2023 – he will be 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 16, 2023, upon prior approval of the scheme of the same Plan on the same date. The proposal of the Nomination and Compensation Committee on the scheme of the LTI Plan, with regard to both its structure and the incentive curves, is dated February 28, 2023.

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 10, 2023. 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 pur-

suant to Article 84-bis, paragraph 5, of the Consob Issuers' Regulation.

Illustrated below is the closing 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 organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on February 28, 2023: Euro 5.3170;
- reference price of the Enel share registered on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 16, 2023: Euro 5.2960.

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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) 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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, the incentive, up to 150% of the base amount, will be entirely disbursed in Shares; (ii) with reference to the first line managers reporting to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, including Executives with Strategic Responsibilities, the incentive, up to 100% of the base amount, will be entirely disbursed in Shares; (iii) with reference to the other Beneficiaries, different from those referred to *sub* (i) and (ii), the incentive, up to 65% of the

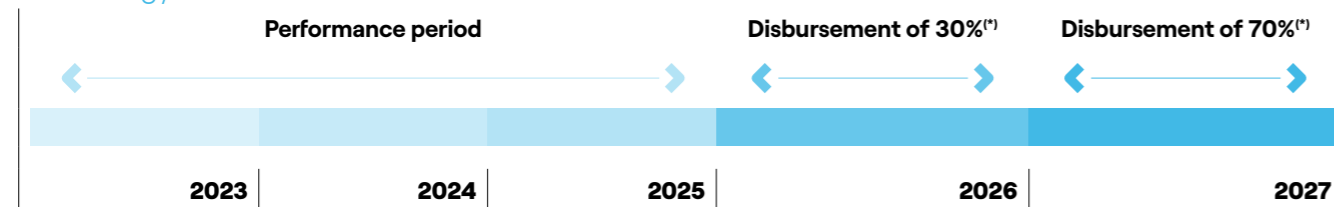
base amount, will be entirely disbursed in Shares.

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⁽⁵⁾ detected on the Euronext Milan market 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, 2022). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 4.7908.

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 2023-2025 (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 2026 and, with respect to the remaining 70%, in 2027. 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 2027.

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 150% of the base amount of the incentive – for the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel – and up to 100% and 65% of the base amount of the incentive – respectively, for the first line managers reporting to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, including Executives with Strategic Responsibilities, and for the other Beneficiaries, different from those

referred to above – will be disbursed in Shares with the timings set forth in the previous paragraph 4.2. The information concerning the maximum number of Shares awardable 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 base value of the incentive to the Beneficiaries (see paragraph 3.7 above). As of today, the estimated maximum number of Shares awardable under the Plan, for the entire three-year performance period, is approximately equal to 4.4 million⁽⁶⁾, representing about 0.043% of Enel's share capital.

4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions

The awarding of the incentive set forth by the LTI Plan is conditioned upon the achievement of the following performance objectives:

Performance objective	Weight
Average TSR ⁽⁷⁾ of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2023-2025	45%
Cumulative ROIC ⁽⁸⁾ – WACC ⁽⁹⁾ for the three-year period 2023-2025 ⁽¹⁰⁾	30%
GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽¹¹⁾ , along with the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽¹²⁾	15%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2025	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 ⁽¹³⁾ over the three years 2023-2025	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% ⁽¹⁴⁾
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% ⁽¹⁵⁾

The objective linked to the cumulative ROIC – WACC for the three years 2023-2025 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 2023-2025 Strategic Plan), no incentive will be assigned.

Cumulative ROIC – WACC for the three years 2023-2025	Multiplier
ROIC – WACC lower than 14.4%	0%
ROIC – WACC equal to 14.4%	Target 130%/ 100% ⁽¹⁴⁾
ROIC – WACC equal to 14.7%	Over I 150%
ROIC – WACC higher than or equal to 15%	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁵⁾

(7) 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, 2023 – December 31, 2025), in order to sterilize any possible volatility on the market.
 (8) Return on Invested Capital calculated as the ratio between (i) NOPAT (i.e., Net Operating Profit After Taxes), determined by deducting the tax effect from Ordinary EBIT (i.e., Ordinary Operating Profit), determined in turn excluding the items which cannot be referred to the ordinary operations, i.e., capital gains related to asset divestures 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 (i.e., Net Invested Capital), calculated in turn 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.
 (9) 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.
 (10) 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, or in the international accounting standards, as well as from the effects of the hyperinflation, 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.
 (11) Integrated Power's "Scope 1" and "Scope 3" greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group "Scope 1" greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group "Scope 3" greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end-users.
 (12) "Scope 1" greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group's production.
 (13) Index managed by STOXX Ltd. and including the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). For the relevant composition as of December 31, 2022, please refer to the introductory glossary of this document.
 (14) The LTI Plan provides that, if the target level of the objective is reached, it will be granted: (i) to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, an incentive equal to 130% of the base amount granted to him/her; (ii) to the other Beneficiaries, an incentive equal to 100% of the base amount awarded to each of them.
 (15) 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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, an incentive equal to 280% of the base amount granted to him/her; (ii) to the other Beneficiaries, an incentive equal to 180% of the base amount awarded to each of them.

(5) 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.
 (6) This figure was determined considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Euronext Milan market 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, 2022). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 4.7908.



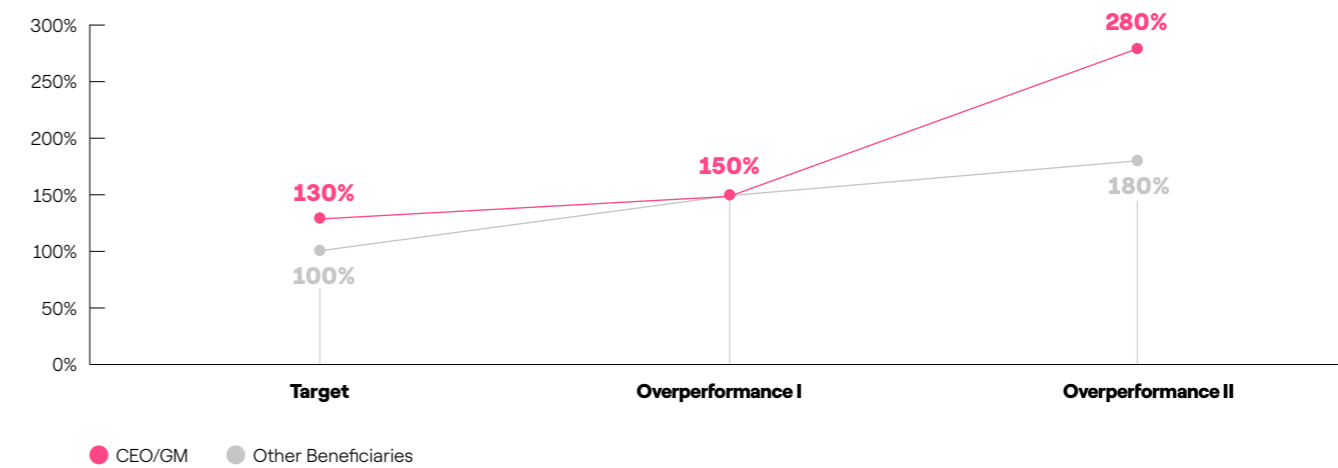
The objective concerning GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power in 2025 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target (whose measure coincides with the one indicated in the 2023–2025 Strategic Plan), no incentive will be assigned. In addition, access to this objective is subject to the achievement of the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation in 2025.

GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 (gateway objective) ⁽¹⁶⁾	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2025 ⁽¹⁶⁾	Multiplier
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power higher than 135 gCO _{2eq} /kWh	0%
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280%/180% ⁽¹⁵⁾

The objective concerning the percentage of women in top management succession plans⁽¹⁷⁾ 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 2025	Multiplier
Percentage of women lower than 45%	0%
Percentage of women equal to 45%	Target 130%/100% ⁽¹⁴⁾
Percentage of women equal to 47%	Over I 150%
Percentage of women higher than or equal to 50%	Over II 280%/180% ⁽¹⁵⁾

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 – as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office – 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 – as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office – of Enel) or 180% (for other Beneficiaries) of the base amount (at Over II level) will be disbursed, as indicated here below:



Therefore if, with regard to the Chief Executive Officer (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) 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 disbursed entirely in Shares);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disburseable remuneration would amount to 58.5% 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 entirely in Shares);
- 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 150% of the fixed remuneration in Shares and (ii) for the remaining 130% 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 (as well as the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel 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, if he/she simultaneously holds that office) 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, if he/she simultaneously holds that office) 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

(16) In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity objective relating to Integrated Power and the related gateway objective (i.e., “Scope 1” emissions intensity relating to Power Generation), during the final assessment, the following will be sterilized: (A) any negative impact, direct or indirect, related to or resulting from: (i) possible new laws, regulations, or without limitation, any decision made by a competent authority or court; (ii) the modification, revocation and/or shortening of the expiry date of concessions, authorizations, licences and/or clearances applicable to and/or relating to and/or granted to the Group; and (B) any negative impact related to an event that may require the Group to change its methodology for calculating the relevant objective in line with the Sustainability Plan, including, without limitation, a change in laws, regulations, rules, standards, guidelines and policies, and/or a significant change in data due to improved accessibility of the same or the discovery or correction of individual errors or a series of cumulative errors.

(17) 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.

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 of the executive relationship as General Manager terminates, if he/she simultaneously holds that office) 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, if he/she simultaneously holds that office) 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 66 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 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, 2022), the overall maximum cost (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 21 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 2021 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 20, 2021 (Section 1);
- ii. the Long-term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 19, 2022 (Section 1); and
- iii. the Long-term incentive Plan 2023 of Enel S.p.A. described in this Information Document (Section 2).

BOX 1

Free of charge share granting plans – “Long-term incentive Plan 2021 of Enel S.p.A.” and “Long-term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A.”

Section 1

Instruments relating to plans, currently in force, approved on the basis of previous Shareholders’ Meeting resolutions

Name and surname or category	Office	Date of the relevant Shareholders’ Meeting resolution	Type of financial instruments	Number of financial instruments ⁽¹⁸⁾	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
		LTI Plan 2022-2024 (May 19, 2022) ⁽²²⁾	Enel Shares	284,812	September 21, 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022-2024 ⁽²⁴⁾
No. 11 Executives with Strategic Responsibilities ⁽²⁵⁾		LTI Plan 2021-2023 (May 20, 2021) ⁽¹⁹⁾	Enel Shares	336,072 ⁽²⁶⁾	September 16, 2021 ⁽²⁰⁾	N.A.	7.001	Three-year period 2021-2023 ⁽²¹⁾
		LTI Plan 2022-2024 (May 19, 2022) ⁽²²⁾	Enel Shares	476,956	September 21, 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022-2024 ⁽²⁴⁾
No. 200 other managers ⁽²⁷⁾		LTI Plan 2021-2023 (May 20, 2021) ⁽¹⁹⁾	Enel Shares	1,048,450 ⁽²⁸⁾	September 16, 2021 ⁽²⁰⁾	N.A.	7.001	Three-year period 2021-2023 ⁽²¹⁾
No. 205 other managers ⁽²⁹⁾		LTI Plan 2022-2024 (May 19, 2022) ⁽²²⁾	Enel Shares	1,636,375 ⁽³⁰⁾	September 21, 2022 ⁽²³⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022-2024 ⁽²⁴⁾

(18) 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.
 (19) The date is referred to the Enel Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2021.
 (20) The date is referred to the Enel 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).
 (21) 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.
 (22) The date is referred to the Enel Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2022.
 (23) The date is referred to the Enel Board of Directors’ meeting which approved modalities and timings for the assignment to Beneficiaries of the LTI Plan 2022 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of June 8, 2022).
 (24) 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.
 (25) The figures include Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel 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 Plans 2021 and 2022 of Enel, is beneficiary of an *ad hoc* plan that does not provide for the awarding of Shares of Enel itself.
 (26) As of 31 December 2022, 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 312,410.
 (27) The figures include managers employed by Enel and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries which, as provided for by the long-term incentive Plan 2021 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of Shares of Enel itself.
 (28) As of December 31, 2022, due to some changes in the subjective perimeter of the managers beneficiaries, the number of Enel Shares potentially awardable to “other managers” is equal to 1,072,112.
 (29) The figures include managers employed by Enel and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries who, as provided for by the Long-term incentive Plan 2022 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of Shares of Enel itself.
 (30) As of December 31, 2022, due to some changes in the subjective perimeter of the managers beneficiaries, the number of Enel Shares potentially awardable to “other managers” is equal to 1,633,555.

BOX 1

Free of charge share granting plan – “Long-term incentive Plan 2023 of Enel S.p.A.”

Section 2

Newly assigned instruments on the basis of the proposal of the Board of Directors to be submitted to the approval of the Shareholders’ Meeting

Name and surname or category	Office	Date of the relevant Shareholders’ Meeting resolution ⁽³¹⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments assigned	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment	Vesting period
Approximately no. 300 managers ⁽³⁴⁾ of Enel and/or companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code ⁽³⁵⁾		May 10, 2023	Enel Shares	Not available	Within December 31, 2023	N.A.	Not available	Three-year period 2023-2025 ⁽³³⁾

(31) The date is referred to the Enel Shareholders’ Meeting called for the approval of the LTI Plan 2023.
 (32) This is the Chief Executive Officer (as well as General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel, as designated by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders’ Meeting called for May 10, 2023.
 (33) 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, 2025.
 (34) Among them, approximately 80 managers may not be beneficiaries of the share-based component of the incentive.
 (35) 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.

Guidelines of the Board of Directors

Guidelines of the Board of Directors
of Enel S.p.A. to Shareholders
on the size and composition of the
new Board of Directors

March 2, 2023

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

In compliance with the Recommendation 23 of the Italian Corporate Governance Code – edition January 2020 (the “Corporate Governance Code”), and considering that the term of the Board of Directors of Enel S.p.A. (“Enel” or the “Company”) currently in office will expire with the approval of Enel’s financial statements for 2022, the same Board of Directors, having:

- heard the Nomination and Compensation Committee;
- taken into account the outcomes of the board review for the year 2022;

Size of the Board of Directors

The Board of Directors of Enel deems:

- appropriate the current number of 9 Directors, which is the highest number allowed by the Corporate Bylaws of the Company in force, in order to ensure both a proper balance of the skills and experiences required by the complexity of the business of the Company and of Enel Group, and the functioning of the Committees with preliminary, proactive and advisory functions, traditionally

in view of the Board’s renewal, provides to Shareholders its guidelines on:

- the **size** of the new Board of Directors;
- the related **composition**, with reference to the managerial and professional profiles, as well as the skills whose presence in the new Board of Directors is deemed appropriate, also taking into account the criteria set forth in the specific “Diversity Policy” approved by the Board of Directors of Enel on January 18, 2018.

- established within Enel’s Board of Directors in accordance with national and international corporate governance best practices;
- adequate the current ratio between Executive Directors (1) and non-executive and independent Directors (8), in order to ensure an optimal composition of the Board Committees and an effective running of the Board of Directors as a whole.

Composition of the Board of Directors

The Board of Directors of Enel wishes that the renewal of the same Board would take into account the need to combine, also in line with the 2023-2025 Industrial Plan, the pursuit of a sustainable strategy – focused on the decarbonization of electricity generation, the digitalization of networks and the electrification of end consumptions – with an adequate profitability of investments and the preservation of a solid financial structure, so that the Enel Group continues to play its role of industrial and strategic leadership in the energy transition of the countries where it is present and, more generally, with respect to all relevant stakeholders. On the basis of this key assumption, the Board of Directors underlines that the personal traits and the managerial and professional profiles, as well as the skills

deemed appropriate for the different roles within the Board itself, consistently with those currently existing, are the following:

The Chair should:

- be well-respected and have personal reputation in order to ensure a fair and transparent leadership of the Board of Directors during the term and represent a guarantor for all Shareholders;
- have personal traits which can foster the creation of a strong understanding and team spirit among the members of the Board of Directors;
- have specific expertise on corporate governance, also considering that Enel Group includes a significant num-

ber of companies listed on various stock exchanges. In particular, it is considered essential that the Chair has gained significant experience in – preferably leading – board of directors of listed companies of considerable size and/or complexity, and characterized by an international profile of their activities performed;

- have skills in economic-financial and legal matters, as well as experience and practice to manage matters of strategic relevance and specific business issues within the board of directors, also with a view to align any strategic development with a trajectory of environmental, social and governance sustainability that creates value for Shareholders and the other relevant stakeholders;
- have gained adequate experience within an international context, in order to be able to manage, to the extent of his/her competence, the dialogue with Shareholders and other relevant stakeholders.

The Chief Executive Officer should:

- be well-respected and have a recognized strategic vision and a adequate knowledge of the energy market and of the transition that such market is going through;
- have gained significant and successful experiences as top manager of listed companies of considerable size and/or complexity, and characterized by an international profile of their activities performed;
- have adequate knowledge in the economic-financial and technical fields, as well as with regard to any sustainability profile relevant to the activities of the Enel Group;
- have a recognized leadership and a management approach oriented to teambuilding ability and to creating a team spirit among colleagues, promoting their skills and talents;
- have gained a significant experience within an interna-

tional context, which enables him/her to adequately manage the organizational complexity of the Enel Group in the various geographical areas in which it is present and the relations with its numerous stakeholders.

The other seven Directors should all be non-executive and hopefully should have the independence requirements provided for by the law and the Corporate Governance Code⁽¹⁾, and in addition should:

- be represented by persons with **managerial** and/or **professional** profiles (as specified hereinafter), in order to create a mix of different and complementary skills and experiences;
- have a strong motivation to work as a team. In this regard, among the required **personal traits**, particular relevance have the ability to listen and to handle conflicts constructively, the integrity and independence of judgement, and the transparency in relationships and communication;
- have gained adequate experience in board of directors of companies, preferably listed, of significant size and/or complexity;
- have **skills** which can allow their effective participation both in the Board of Directors and in the Board Committees. To this end, are first of all deemed relevant skills in the energy business as well as – in addition or as an alternative to such skills – those acquired in the financial field (with particular regard to investments valuation and functioning of capital markets), and/or in the internal control and risk management system, and/or in the legal area (with particular regard to mergers and acquisitions sector) and/or corporate governance and/or sustainability (environmental and social) and/or communication and/or digital innovation and/or cybersecurity;

(1) In this regard, it should be noted that Enel’s Board of Directors has identified the following quantitative parameters of significance with respect to certain circumstances that, according to the Corporate Governance Code, may jeopardize the independence of a Director. In particular, at its meeting of March 2, 2023, Enel’s Board of Directors amended as follows the quantitative parameters for assessing the significance of any commercial, financial or professional relationship with Enel or its linked parties (as identified by Recommendation 7, lett. c) of the Corporate Governance Code) currently ongoing or that have been undertaken by non-executive Directors, directly or indirectly, in the three financial years preceding the establishment of the directorship relationship:

- as regards relationships undertaken up to the time of appointment as Director, the following parameters of significance apply:
 - **relationships of a commercial or financial nature:** (i) 5% of the annual turnover of the company or entity of which the Director has control or of which the Director is an executive director, or of the professional or consulting firm in which the Director is partner; and/or (ii) 5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to the same kind of contractual relationships;
 - **professional services:** (i) 5% of the annual turnover of the company or entity of which the Director has control or of which the Director is an executive director, or of the professional or consulting firm in which the Directors is partner; and/or (ii) 2.5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to similar assignments;
- once the directorship relationship is established and for the entire duration of the mandate, a significance parameter identified in absolute monetary terms, equal to Euro 50,000 on an annual basis, shall apply.

Moreover, in its meeting of February 25, 2021, Enel’s Board of Directors – again for the purpose of assessing the independence of non-executive Directors under the Corporate Governance Code – set at 30% the threshold of significance of the ratio between (i) the additional remuneration that a non-executive Director may receive or have received in the previous three financial years from Enel, the parent entity or other companies of the Enel Group and (ii) the fixed remuneration for the office held in Enel, including the compensation for any participation in Board Committees.

e. have gained experience within an international context.

Moreover:

• **the managerial profiles** should:

- have gained significant experience in managerial positions within corporate groups of considerable size and/or complexity, have business judgement skills and a high orientation to strategies and results;

• **the professional profiles** should:

- have gained significant experience in managerial positions in prominent professional or consulting firms or in other public or private organizations and have carried out their professional activity with a particular focus on companies' business.

As for the possible presence in the Board of Directors of any **academic or institutional profiles**, such profiles should have, in addition to the characteristics indicated in points *b), c), d), e)* above, skills strictly related to the business of the Company and of the Enel Group or to the issues pertaining thereto.

Shareholders are also invited, when preparing the slates of candidates for the office of Director, to ensure compliance with the applicable laws on gender balance, which reserve at least two-fifths of the elected Directors for the less-represented gender, and to take into account the benefits that may arise from the presence in the Board of Directors of different ages and tenures.

It is recommended that all candidates for the office of Director, before accepting their candidacy, carefully gauge the amount of time necessary to perform their duties diligently, taking into account both the number and nature of the offices that they hold on the board of directors and/or boards of statutory auditors of other companies and the commitment required of them by other working and professional activities and the offices they hold in association. In this respect, candidates are encouraged to specifically verify if their personal status is compliant with Enel's policy on the matter (available at www.enel.com).



Concept design and realization

Gpt Group

Copy editing

postScriptum di **Paola Urbani**

Publication not for sale

Edited by

Enel Communications

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 Rome, Viale Regina Margherita, 137

enel.com