

The Enel logo is positioned at the top center of the page. It consists of the word "enel" in a lowercase, white, sans-serif font. The background of the entire page is a grayscale photograph of a wind farm. Three large wind turbines are visible, situated on a hillside. The sky is filled with soft, white clouds. The overall tone is professional and clean.

enel

**ASSEMBLEA  
DEGLI AZIONISTI  
2026**

**SHAREHOLDERS'  
MEETING  
2026**



**ASSEMBLEA  
DEGLI AZIONISTI  
2026**

**SHAREHOLDERS'  
MEETING  
2026**

---

# Indice Contents

**1. Relazioni del Consiglio di Amministrazione ..... 11**

Relazioni del Consiglio di Amministrazione sugli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea ..... 11

**2. Remunerazione ..... 37**

Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 ..... 37

**3. Piano LTI 2026 ..... 97**

Documento Informativo sul Piano LTI 2026 ..... 97

**4. Orientamenti del Consiglio di Amministrazione ..... 119**

Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. agli Azionisti sulla dimensione e composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione ..... 119

**1. Reports of the Board of Directors ..... 129**

Reports of the Board of Directors on the items of the agenda of the Shareholders' Meeting ..... 129

**2. Remuneration ..... 155**

Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025 ..... 155

**3. LTI Plan 2026 ..... 215**

Information Document on LTI Plan 2026 ..... 215

**4. Guidelines of the Board of Directors ..... 237**

Guidelines of the Board of Directors of Enel S.p.A. to Shareholders on the size and composition of the the new Board of Directors ..... 237



**ASSEMBLEA  
DEGLI AZIONISTI  
2026**

---

# **Assemblea ordinaria e straordinaria degli azionisti**

ENEL – S.p.A.  
Sede in Roma – Viale Regina Margherita, n. 137  
Capitale sociale € 10.166.679.946 interamente versato  
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n. 00811720580  
R.E.A. di Roma n. 756032  
Partita I.V.A. n. 15844561009

# Convocazione di Assemblea ordinaria e straordinaria

L'Assemblea degli Azionisti è convocata in sede ordinaria e straordinaria per il giorno 12 maggio 2026, in unica convocazione, alle ore 14:00, in Roma, in Via Dalmazia n. 15, per discutere e deliberare sul seguente

## Ordine del giorno

### Parte ordinaria

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025 comprensivo della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025.
2. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.
3. Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 22 maggio 2025. 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 2026 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 2026 (deliberazione vincolante);
  - 10.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2025 (deliberazione non vincolante).

### Parte straordinaria

1. Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'art. 5 dello statuto sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti.

1

**1.**

# **Relazioni del Consiglio di Amministrazione**

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

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul primo argomento di parte ordinaria

## **Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2025 comprensivo della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025.**

Signori Azionisti,

in data 19 marzo 2026 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il progetto di bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2025 (che chiude con un utile netto di circa 3.068 milioni di euro) e il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2025 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di circa 4.225 milioni di euro), comprensivo della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025 predisposta ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125 (la "Rendicontazione consolidata di Sostenibilità"), 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](http://www.enel.com)), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) entro il 20 aprile 2026.

Si segnala che la Rendicontazione consolidata di Sostenibilità – inclusa in un'apposita sezione della relazione sulla gestione che corredata il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2025 – contiene le informazioni necessarie alla comprensione dell'impatto del Gruppo sulle questioni di sostenibilità, nonché le informazioni necessa-

rie alla comprensione del modo in cui le questioni di sostenibilità influiscono sull'andamento del Gruppo, sui suoi risultati e sulla sua situazione.

Ai sensi delle richiamate disposizioni normative, la Rendicontazione consolidata di Sostenibilità, in quanto parte integrante della relazione sulla gestione che corredata il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2025, è stata trasmessa al Collegio Sindacale e alla Società di revisione legale, che ne terranno conto ai fini delle rispettive relazioni che saranno anch'esse messe a disposizione degli Azionisti unitamente alla suddetta documentazione di bilancio.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

### **Ordine del giorno**

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

- esaminati i dati del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 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 2025 – comprensivo della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità relativa all'esercizio 2025, predisposta ai sensi del Decreto Legislativo 6 settembre 2024, n. 125 – con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Società di revisione legale;

### **delibera**

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025.

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul secondo argomento di parte ordinaria

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

Signori Azionisti, si ricorda che il Piano Strategico 2026-2028 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di febbraio 2026) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2025, il riconoscimento in favore degli Azionisti di un dividendo pari a complessivi 0,49 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.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 13 novembre 2025, 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 2025 pari a 0,23 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 21 gennaio 2026. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 133.601.075 azioni proprie in portafoglio alla "*record date*" del 20 gennaio 2026. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2025 effettivamente distribuito agli Azionisti è ammontato a 2.307.608.140,33 euro, mentre un importo di 30.728.247,25 euro è stato destinato alla riserva "utili accumulati" a fronte delle azioni proprie risultate in portafoglio alla "*record date*" sopra indicata.

Tenuto conto dei risultati conseguiti dal Gruppo Enel e in linea con quanto previsto dal Piano Strategico 2026-2028, il Consiglio di Amministrazione Vi propone la corrispondenza di un dividendo complessivo per l'intero esercizio 2025 pari a 0,49 euro per azione, che comporta – in considerazione dell'importo dell'acconto sul dividendo già distribuito – la distribuzione di un saldo del dividendo pari a 0,26 euro per azione (per un importo complessivo massimo, che tiene conto del numero di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale, pari a circa 2.643 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2026.

Tenuto altresì conto che l'utile netto civilistico di Enel S.p.A. relativo all'esercizio 2025 ammonta a circa 3.068 milioni di euro, si prevede di destinare alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" (complessivamente ammontante, al 31 dicembre 2025, a circa 3.554 milioni di euro).

Si segnala inoltre che, a partire dall'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'emissione da parte della Società 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 2025 Enel S.p.A. ha posto in pagamento, in favore dei possessori dei suddetti prestiti obbligazionari, un importo complessivo pari a 265.581.910,41 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 2025 di Enel S.p.A., pari a 3.068.305.436,86 euro:

- (i) alla distribuzione in favore degli Azionisti:
- 0,23 euro per ognuna delle 10.033.078.871 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 133.601.075 azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" indicata nel presente punto), a copertura dell'acconto sul dividendo messo in pagamento a decorrere dal 21 gennaio 2026, previo stacco in data 19 gennaio 2026 della cedola n. 43 e "record date" (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-terdecies del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.) coincidente con il 20 gennaio 2026, per un importo complessivo di 2.307608.140,33 euro;
  - 0,045 euro per ognuna delle azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 20 luglio 2026 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera), a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo massimo – che considera le 10.166.679.946 azioni ordinarie in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale – di 457500.597,57 euro;
- (ii) alla riserva denominata "utili accumulati" a copertura degli importi corrisposti nel corso del 2025, 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 265.581.910,41 euro;
- (iii) alla riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 37.614.788,55 euro, che potrà incremen-

tarsi in relazione al saldo del dividendo non distribuito a fronte delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera;

2. di destinare inoltre alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" appostata nel bilancio di Enel S.p.A. (ammontante al 31 dicembre 2025 a complessivi 3.554.302.759,31 euro), per un importo di 0,215 euro per ognuna delle azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 20 luglio 2026 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera), per un importo complessivo massimo – che considera le 10.166.679.946 azioni ordinarie in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale – di 2.185.836.188,39 euro;
3. di porre in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, il saldo del dividendo complessivo di 0,26 euro per azione ordinaria (di cui 0,045 euro a titolo di distribuzione di parte dell'utile residuo dell'esercizio 2025 e 0,215 euro a titolo di parziale distribuzione della riserva disponibile denominata "utili accumulati") – al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 22 luglio 2026, con "data stacco" della cedola n. 44 coincidente con il 20 luglio 2026 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 21 luglio 2026.

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul terzo argomento di parte ordinaria

## **Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 22 maggio 2025. 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 22 maggio 2025.

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 22 novembre 2026), l'acquisto di un massimo di 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale, e un esborso complessivo fino a 3,5 miliardi di euro e (ii) senza limiti temporali, la disposizione di azioni proprie così acquistate.

Il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione assembleare:

(i) in data 31 luglio 2025, ha approvato un programma di acquisto di azioni proprie della Società con la finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, per effetto dell'annullamento delle azioni proprie acquistate per tale finalità; il programma in questione è stato autorizzato per il periodo compreso tra il 1° agosto 2025 e il 31 dicembre 2025 per un controvalore massimo in denaro fino a 1 miliardo di euro e un numero massimo di azioni da acquistare pari a 495 milioni, equivalenti a circa il 4,87% del numero complessivo di azioni in cui

è attualmente suddiviso il capitale sociale. A seguito degli acquisti effettuati in esecuzione di tale programma, la Società ha comunicato al mercato in data 19 dicembre 2025 di avere acquistato nel lasso temporale compreso tra il 1° agosto 2025 e il 16 dicembre 2025 n. 122.469.633 azioni proprie (pari all'1,20% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale) per un esborso complessivo pari a circa 1 miliardo di euro;

(ii) in data 31 luglio 2025, ha approvato un ulteriore programma di acquisto di azioni proprie della Società a servizio del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2025 destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, approvato dalla predetta Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2025 ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza"); il programma in questione è stato autorizzato per un numero di azioni da acquistare pari a 3,2 milioni (equivalenti allo 0,03% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale). A seguito degli acquisti effettuati in esecuzione di tale programma, avviato il 12 gennaio 2026 e concluso il 16 febbraio 2026, la Società ha comunicato al mercato in data 19 febbraio 2026 di avere acquistato le n. 3.200.000 azioni proprie che ne formavano oggetto per un esborso complessivo di circa 29,3 milioni di euro;

(iii) in data 22 febbraio 2026, ha approvato un ulteriore programma di acquisto di azioni proprie della Società con la finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, per effetto dell'annullamento delle azioni proprie acquistate per tale finalità; il programma in questione è stato autorizzato per il periodo compreso tra il 23 febbraio 2026 e il 31 luglio 2026 per un controvalore massimo in denaro fino a 1 miliardo di euro e un numero massimo di azioni da acquistare pari a 150 milioni, equivalenti a circa l'1,48% del numero complessivo di

azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale. A seguito degli acquisti effettuati in esecuzione di tale programma, la Società ha comunicato al mercato in data 30 marzo 2026 di avere acquistato nel lasso temporale compreso tra il 23 febbraio 2026 e il 25 marzo 2026 n. 106.661.417 azioni proprie (pari all'1,05% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale) per un esborso complessivo pari a circa 1 miliardo di euro.

Pertanto, considerando le n. 12.079.670 azioni proprie già in portafoglio alla data dell'indicata Assemblea del 22 maggio 2025, e tenuto altresì conto dell'erogazione intervenuta in data 4 settembre 2025 di n. 994.428 azioni Enel ai destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2021 e del Piano di incentivazione di lungo termine per il 2022 destinati 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. 243.416.292 azioni proprie, pari al 2,39% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il 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 22 maggio 2025, 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 (salvo quanto previsto al successivo paragrafo 7), previa revoca della precedente autorizzazione e fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti. A tale ultimo riguardo, devono intendersi comunque fatti salvi, tra l'altro, (i) gli acquisti di azioni proprie già effettuati o che saranno effettuati in attuazione di programmi di acquisto di azioni proprie della Società approvati dal Consiglio di Amministrazione a valere sulla suddetta autorizzazione assembleare del 22 maggio 2025, nonché (ii) gli atti di disposizione delle azioni proprie effettuati per le finalità indicate nella medesima autorizzazione assembleare (fermo restando il termine del 22 novembre 2026 per procedere all'annullamento delle azioni proprie acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi).

## 1. Motivazioni della proposta di autorizzazione

La richiesta di rinnovare l'autorizzazione è volta ad attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di acquistare

e disporre di azioni proprie della Società, nel rispetto della normativa vigente, per le seguenti finalità:

- (i) riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, per effetto dell'annullamento delle azioni proprie acquistate per tale finalità (secondo quanto meglio indicato nel successivo paragrafo 7);
- (ii) operare sul mercato in un'ottica di investimento a medio e lungo termine; e
- (iii) adempiere agli obblighi derivanti dal Piano 2026 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 di parte ordinaria) 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.

## 2. Numero massimo di azioni oggetto della proposta di autorizzazione

Si richiede l'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, in una o più volte, per un esborso complessivo fino a 1,5 miliardi di euro e sino al limite massimo di n. 200 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dell'1,97% circa delle 10.166.679.946 azioni ordinarie prive di valore nominale in cui attualmente è suddiviso il capitale sociale di Enel.

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 2025 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 13.397 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 avere raggiunto il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché di riacquistare eventualmente le azioni stesse (ove non annullate, secondo quanto indicato al successivo paragrafo 7) entro il predetto limite concernente il numero massimo di azioni acquistabile.

Si precisa che il limite dei 200 milioni di azioni ordinarie Enel nonché quello di 1,5 miliardi di euro di esborso complessivo massimo, previsti per l'acquisto di azioni proprie, agiscono indipendentemente l'uno dall'altro e gli acqui-

sti cesseranno pertanto una volta che anche solo uno dei due limiti sia stato raggiunto. In particolare, entrambi i limiti devono intendersi quali limiti massimi assoluti agli acquisti, destinati pertanto a rimanere invariati anche in caso di vendita o di utilizzo o di annullamento delle azioni proprie in portafoglio; si tratta dunque, in entrambi i casi, di una provvista massima, che non può 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 prive di valore nominale, interamente sottoscritte e versate. Si ricorda, in merito, che l'Assemblea straordinaria degli Azionisti del 22 maggio 2025 ha approvato l'annullamento di massime n. 500.000.000 azioni Enel eventualmente acquistate dalla Società in esecuzione del programma di acquisto di azioni proprie con finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi approvato dall'Assemblea medesima, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ad eseguire tale annullamento, in unica soluzione o con più atti in via frazionata, entro il 22 novembre 2026, nonché ad aggiornare di conseguenza il numero di azioni indicate al paragrafo 5.1 dello statuto sociale e a procedere, ultimate le operazioni di annullamento, all'abrogazione del paragrafo 5.4 dello statuto sociale.

Come in precedenza indicato, alla data odierna la Società detiene n. 243.416.292 azioni proprie, pari al 2,39% circa del numero sopra indicato di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale, mentre 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 (salvo il limite indicato nel successivo paragrafo 7 per procedere all'annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi).

### 5. Corrispettivo minimo e massimo

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 22 maggio 2025, la nuova richiesta di autorizzazione prevede che gli acquisti di azioni proprie 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 (ove non annullate, secondo quanto indicato al successivo paragrafo 7) 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, tra l'altro, 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”), nonché 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.

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 con regolamento. A tale ultimo riguardo, tra le modalità individuate dall’art. 144-*bis*, commi 1 e 1-*bis*, del Regolamento Emittenti, si prevede che gli acquisti di azioni Enel possano essere effettuati:

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

Gli acquisti non potranno invece 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 tuttavia 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 ovve-

ro 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 delle azioni proprie (ove non annullate, secondo quanto indicato al successivo paragrafo 7) 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 2026 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 di parte ordinaria) 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. In proposito, si segnala che l’odierna Assemblea degli Azionisti è altresì chiamata, all’unico punto all’ordine del giorno di parte straordinaria, ad approvare la proposta di annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all’Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – di provvedervi, anche con più atti in via frazionata. Coerentemente con i limiti sopra richiamati, detto annullamento potrà dunque avere ad oggetto sino ad un massimo di n. 200 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dell’1,97% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale e potrà essere eseguito entro il medesimo termine previsto per l’autorizzazione all’acquisto di azioni proprie (*i.e.*, diciotto mesi dalla deliberazione assembleare di autorizzazione).

L’annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi deter-

minerebbe una riduzione del solo numero di azioni esistenti e non anche del capitale sociale, accompagnata da un incremento della parità contabile implicita delle azioni stesse, in quanto l'art. 5.1 dello statuto sociale prevede che le azioni della Società siano prive di valore nominale.

Si evidenzia che l'effettuazione di eventuali acquisti di azioni proprie con la specifica finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi è pertanto in concreto subordinata all'approvazione da parte dell'odierna Assemblea, in sede straordinaria, della proposta di annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per la finalità sopra indicata.

Per ulteriori informazioni in merito a quanto precede, si rinvia alla specifica relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sull'unico punto all'ordine del giorno di parte straordinaria.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

## Ordine del giorno

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

### delibera

1. di revocare la deliberazione di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie adottata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 22 maggio 2025, fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti. A tale ultimo riguardo, devono intendersi comunque fatti salvi, tra l'altro, (i) gli acquisti di azioni proprie già effettuati o che saranno effettuati in attuazione di programmi di acquisto di azioni proprie della Società approvati dal Consiglio di Amministrazione a valere sulla suddetta autorizzazione assembleare del 22 maggio 2025, nonché (ii) gli atti di disposizione di azioni proprie effettuati per le finalità indicate nella medesima autorizzazione assembleare (fermo restando il termine del 22 novembre 2026 per procedere all'annullamento delle azioni proprie acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi);
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357 del codice civile – a pro-

cedere 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. 200 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dell'1,97% circa delle 10.166.679.946 azioni ordinarie prive di valore nominale in cui attualmente è suddiviso il capitale sociale di Enel S.p.A., per un esborso complessivo fino a 1,5 miliardi di euro; gli acquisti dovranno essere effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
  - gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà discostarsi, in diminuzione o in aumento, di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Enel S.p.A. nella seduta del mercato 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, anche prima di avere raggiunto il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché all'eventuale riacquisto delle azioni stesse (ove non annullate, secondo quanto indicato nella Relazione Illustrativa) entro il limite concernente il numero massimo di azioni acquistabile di cui al precedente punto 2, fermo restando quanto precisato al ri-

guardo nella Relazione Illustrativa. Gli atti di disposizione 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:

- l'autorizzazione alla disposizione è concessa senza alcun limite temporale, salvo il limite indicato nella Relazione Illustrativa per procedere all'annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi;
- la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio (ove non annullate, secondo quanto indicato nella Relazione Illustrativa) 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 (ove non annullate, secondo quanto indicato nella Relazione Illustrativa) 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 2026 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 di parte ordinaria) 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, all'Amministratore Delegato, 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 di parte ordinaria

## Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione.

Signori Azionisti, in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2025 di Enel S.p.A. giunge a scadenza il mandato triennale conferito al Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 10 maggio 2023.

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.

Si fa presente in proposito che, in linea con quanto previsto nella Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance*, 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 composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale.

Tali orientamenti, approvati in data 22 febbraio 2026 e messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) in data 27 febbraio 2026, tengono anche conto degli esiti del processo di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi Comitati (c.d. "Board Review") riferita all'esercizio 2025.

Nell'ambito di tali orientamenti, il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha sottolineato di ritenere adeguato l'attuale numero di nove Amministratori, il massimo previsto dallo statuto sociale, in quanto idoneo ad "assicurare sia un opportuno 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 composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale, adottati in attuazione di quanto previsto dalla Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance*;

## delibera

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

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul quinto argomento di parte ordinaria

## **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 2028.

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 (2026, 2027 e 2028), con scadenza in occasione dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2028.

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul sesto argomento di parte ordinaria

## 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 dalla presente 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.

In particolare, 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:

- a)** i candidati alla carica di Amministratore devono essere in possesso:
- dei requisiti di onorabilità previsti dall'art. 147-*quinquies* del Testo Unico della Finanza, che richiama i requisiti di onorabilità stabiliti per i sindaci di società

con azioni quotate con il regolamento emanato dal Ministro della Giustizia ai sensi dell'art. 148, comma 4, del medesimo Testo Unico della Finanza (per i quali si fa attualmente riferimento all'art. 2 del Decreto del Ministro della Giustizia n. 162 del 30 marzo 2000); e

- dei requisiti previsti dall'art. 14-*bis* dello statuto sociale, ai sensi del quale costituisce causa di ineleggibilità o decadenza per giusta causa dalle funzioni di Amministratore, senza diritto al risarcimento danni, l'emissione di una sentenza di condanna, anche non definitiva e fatti salvi gli effetti della riabilitazione, per taluni delitti individuati dal medesimo art. 14-*bis*, nonché l'emissione di una sentenza di condanna definitiva che accerti la commissione dolosa di un danno erariale; tale clausola statutaria, alla cui lettura si rinvia, contiene altresì specifiche e più stringenti disposizioni con riferimento ai requisiti di onorabilità dell'Amministratore Delegato;

- b)** dal momento che Enel detiene una partecipazione qualificata indiretta in Mooney Group S.p.A., società che controlla un istituto di moneta elettronica, nonché una partecipazione qualificata nell'impresa di riassicurazione *captive* Enel Reinsurance – Compagnia di riassicurazione S.p.A., i candidati alla carica di Amministratore devono altresì rispettare i requisiti e i criteri di cui (i) all'art. 25 del Decreto Legislativo 1 settembre 1993, n. 385, come richiamati dall'art. 114-*quinquies*.3, comma 1-*ter* del medesimo Decreto, e alla pertinente normativa di attuazione, ivi inclusi i requisiti di onorabilità di cui all'art. 1 del Decreto del Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione economica del 18 marzo 1998, n. 144 e (ii) all'art. 77 del Decreto Legislativo 7 settembre 2005, n. 209 e all'art. 2, comma 3, e all'art. 5 del Decreto del Ministero dello Sviluppo Economico dell'11 novembre 2011, n. 220;

- 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 debbano: (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 composizione del nuovo Consiglio di Amministrazione"*, approvati in data 22 febbraio 2026 dal Consiglio di Amministrazione in scadenza, sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in linea con quanto previsto nella Raccomandazione n. 23 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 ed esperienze 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](http://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 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 e qualitativi 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 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 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 in linea di principio un parametro di significatività individuato in termini monetari assoluti, pari a euro 50.000 su base annua.

Tale ultimo parametro può tuttavia essere superato senza pregiudizio per l'indipendenza dell'Amministratore non esecutivo interessato a condizione che:

- a) trattandosi di rapporti indiretti – ossia intrattenuti da società del Gruppo Enel con entità riconducibili al medesimo Amministratore, quali società da costui controllate o di cui sia amministratore esecutivo, ovvero studi professionali o società di consulenza di cui sia *partner* – ricorrano contestualmente le seguenti circostanze:
  - i. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale si caratterizza per un controvalore non superiore al 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 sia *partner*;
  - ii. il rapporto, se di natura commerciale o finanziaria, si caratterizza per un controvalore non superiore al 5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili alla stessa tipologia di rapporti contrattuali. Se il rapporto è di natura professionale, il relativo controvalore non deve invece superare il 2,5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili ad incarichi di natura similare;
  - iii. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale soddisfa in concreto l'interesse della società del Gruppo Enel che è controparte dell'operazione;
  - iv. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale integra gli estremi di un'operazione ordinaria (*i.e.*, un'operazione che rientra nell'ordinario esercizio dell'attività operativa e della connessa attività finanziaria) per la società del Gruppo Enel interessata;
  - v. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale si caratterizza per l'applicazione di condizioni equivalenti a quelle di mercato o *standard*, (*i.e.*, condizioni che risultano analoghe a quelle usualmente praticate nei confronti di parti non correlate per operazioni di corrispondente natura, entità e rischio, ovvero basate su tariffe regolamentate o su prezzi imposti, ovvero praticate a soggetti con cui Enel – ovvero le società da essa direttamente e/o indirettamente controllate – siano obbligate per legge a contrarre a un determinato corrispettivo);

b) trattandosi di rapporti intrattenuti da società del Gruppo Enel direttamente con l'Amministratore interessato, il rapporto consenta al Gruppo Enel di fruire di beni, servizi o prestazioni non altrimenti acquisibili o difficilmente acquisibili e ricorrano contestualmente, in quanto applicabili al caso di specie, le medesime circostanze indicate alla precedente lettera a), punti i), ii), iii), iv) e v).

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 in base alle previsioni della Raccomandazione n. 7 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, ossia entro il 17 aprile 2026. Il deposito delle liste deve essere effettuato attraverso invio all'indirizzo di posta elettronica [listecda@enel.com](mailto:listecda@enel.com) indicando 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 21 aprile 2026, 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](http://www.enel.com)) dedicata alla presente Assemblea e presso il meccanismo di

stoccaggio autorizzato denominato “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), almeno ventuno giorni prima dell'Assemblea (ossia entro il 21 aprile 2026).

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

- ogni avente diritto al voto può votare in Assemblea una sola lista;
- dalla lista che ha ottenuto il maggior numero dei voti (la “Lista di Maggioranza”) vengono tratti, nell'ordine progressivo con il quale sono elencati nella lista stessa, i sette decimi degli Amministratori da eleggere, con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità inferiore, secondo quanto indicato nella lettera a) dello stesso art. 14.3 dello statuto sociale;
- i restanti Amministratori vengono tratti dalle altre liste (le “Liste di Minoranza”), secondo il sistema dei quozienti e le specifiche regole di cui alla lettera b) dello stesso art. 14.3 dello statuto sociale;
- qualora la Lista di Maggioranza contenga un numero di candidati inferiore ai sette decimi degli Amministratori da eleggere che lo statuto le riserva ai sensi della citata lettera a) dell'art. 14.3, si procede come segue: (i) dalla medesima Lista di Maggioranza sono tratti tutti i candidati ivi elencati, secondo l'ordine progressivo indicato in tale lista; (ii) si procede quindi a trarre dalle Liste di Minoranza i tre decimi degli Amministratori da eleggere (con arrotondamento, in caso di numero frazionario, all'unità superiore), applicando il meccanismo dei quozienti e le specifiche regole indicate nella citata lettera b) dello stesso art. 14.3 dello statuto sociale; (iii) i restanti Amministratori, per le posizioni non coperte dalla Lista di Maggioranza, sono quindi tratti dalla Lista di Minoranza che abbia ottenuto il maggior numero di voti tra le Liste di Minoranza (la “Prima Lista di Minoranza”) in relazione alla capienza di tale lista e, in caso di capienza insufficiente della Prima Lista di Minoranza, con le stesse modalità, dalla lista seguente o eventualmente da quelle successive, in funzione del numero di voti e della capienza delle liste stesse; infine, (iv) qualora il numero complessivo dei candidati inseriti in tutte le Liste presentate, sia di Maggioranza che di Minoranza, sia inferiore a quello degli Amministratori da eleggere, i restanti Amministratori sono nominati dall'Assemblea secondo le maggioranze di legge, ai sensi dell'art. 14.3, lettera d), dello statuto sociale;
- ai fini del riparto degli Amministratori da eleggere non si tiene conto dei candidati indicati nelle liste che abbiano ottenuto un numero di voti inferiore alla metà della percentuale richiesta per la presentazione delle liste stesse;
- qualora, ad esito delle votazioni e delle operazioni di cui sopra, non risulti rispettata la normativa vigente in ma-

teria di equilibrio tra i generi, i candidati che risulterebbero eletti nelle varie liste vengono disposti in un'unica graduatoria decrescente, formata secondo il sistema di quozienti indicato nell'art. 14.3, lettera b), dello statuto sociale. Si procede quindi alla sostituzione del candidato del genere più rappresentato avente il quoziente più basso in tale graduatoria, con il primo dei candidati del genere meno rappresentato che risulterebbero non eletti e appartenente alla medesima lista. Se in tale lista non risultano altri candidati, la sostituzione di cui sopra viene effettuata dall'Assemblea con le maggioranze di legge, secondo quanto previsto dall'art. 14.3, lettera d), dello statuto sociale, e nel rispetto del principio di una proporzionale rappresentanza delle minoranze nel Consiglio di Amministrazione.

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

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

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

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

## 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 sulla composizione quantitativa e qualitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione ritenuta ottimale – approvati in data 22 febbraio 2026 dal Consiglio di Amministrazione in scadenza,

sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in attuazione di quanto previsto dalla Raccomandazione n. 23 del Codice italiano di *Corporate Governance*, cui Enel S.p.A. aderisce, e messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) in data 27 febbraio 2026 – contengono puntuali indicazioni circa le caratteristiche personali, manageriali e professionali, nonché circa le competenze ed esperienze 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 di parte ordinaria

## 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 dello statuto stesso.

Al riguardo, la politica per la remunerazione degli Amministratori della Società per il 2026, adottata dal Consiglio di Amministrazione in data 19 marzo 2026 e illustrata nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 (documento la cui approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione è prevista in data 8 aprile 2026 e che risulta sottoposto alla presente Assemblea per le deliberazioni di competenza nell'ambito del decimo argomento all'ordine del giorno di parte ordinaria), 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 2023/2025.

Tale misura della remunerazione è stata individuata in base a un'analisi di benchmark svolta dalla società di consulenza indipendente Willis Towers Watson su incarico del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'ambito dell'attività istruttoria volta a definire la politica in materia di remunerazione per il 2026 sottoposta alla presente Assemblea. In particolare, l'indicato emolumento di 80.000 euro lordi annui si posiziona sulla mediana del *Peer Group*<sup>1</sup> 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 – 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, Pirelli, Prysmian e Terna;
- 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 Veolia Environnement;
- 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, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies e Vodafone. Si segnala che qualora si tenga conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti da alcune società appartenenti al *Peer Group* ai rispettivi amministratori, l'emolumento di 80.000 euro lordi annui previsto per la generalità dei membri del Consiglio di Amministrazione di Enel si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*.

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sul nono argomento di parte ordinaria

## **Piano 2026 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 2026"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Il Piano LTI 2026 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 2026-2028 rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2026 rientra dunque tra i "*piani di compensi basati 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 2026 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](http://www.enel.com)) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), 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 2026 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 2026 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](http://www.enel.com)) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it));
2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto Piano 2026 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 di parte ordinaria

## 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 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025". Tale Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)) dedicata alla presente Assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) 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 2026, 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 2025. 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 2026 (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 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025", 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 2026, 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 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025”* 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 2025 (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 2026 e sui compensi corrisposti*

*nel 2025”*, 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 2025;
- 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 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025”* 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.

# Relazione del Consiglio di Amministrazione sull'unico argomento di parte straordinaria

## Annullamento di azioni proprie senza riduzione del capitale sociale e conseguente modifica dell'art. 5 dello statuto sociale; deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti, siete stati convocati per discutere e deliberare in merito (i) alla proposta di annullamento delle azioni proprie di Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società") eventualmente acquistate dalla Società in forza dell'autorizzazione assembleare richiesta nell'ambito del terzo punto all'ordine del giorno di parte ordinaria dell'odierna Assemblea, nonché (ii) alla conseguente modifica dell'art. 5 dello statuto sociale di Enel.

Si segnala al riguardo che tra le motivazioni per le quali è richiesta la richiamata autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie figura la finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, per effetto dell'annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate con tale finalità. L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta per un periodo di diciotto mesi dalla data dell'Assemblea e sino ad un massimo di n. 200 milioni di azioni ordinarie, rappresentative dell'1,97% circa delle 10.166.679.946 azioni ordinarie prive di valore nominale in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale di Enel.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione la proposta di annullamento delle azioni proprie eventualmente

acquistate per la specifica finalità sopra indicata, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – di provvedere all'annullamento, anche con più atti in via frazionata.

Coerentemente con quanto previsto per l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, l'annullamento potrà avere ad oggetto sino ad un massimo di n. 200 milioni di azioni ordinarie della Società, e potrà essere eseguito entro il medesimo termine per cui è consentito l'acquisto di azioni proprie (i.e., diciotto mesi dalla deliberazione assembleare). All'effettivo annullamento di azioni proprie conseguirà la modifica dell'art. 5.1 dello statuto sociale, nella parte in cui lo stesso indica il numero di azioni in cui è suddiviso il capitale sociale. Tale modifica presuppone l'integrazione del medesimo articolo dello statuto mediante l'inserimento di una clausola transitoria a servizio dell'annullamento.

In particolare, tale clausola transitoria verrà successivamente abrogata, senza necessità di ulteriore intervento assembleare, una volta ultimate le operazioni di annullamento, con conseguente modifica del numero di azioni in cui è suddiviso il capitale sociale indicato all'art. 5.1 dello statuto sociale. La Società comunicherà al mercato le operazioni di annullamento di azioni proprie, aggiornerà lo statuto sociale e comunicherà la nuova composizione del capitale sociale in conformità alla normativa vigente.

Si propone, pertanto, l'aggiunta di un ultimo paragrafo al vigente art. 5 dello statuto sociale, come illustrato nella tabella di seguito riportata.

### Articolo 5

Testo vigente	Testo proposto
<i>Non esistente</i>	<b>5.5 L'Assemblea straordinaria degli Azionisti del 12 maggio 2026 ha approvato l'annullamento di massime n. 200.000.000 azioni proprie Enel eventualmente acquistate in esecuzione del programma di acquisto di azioni proprie con finalità di riconoscere agli azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi approvato dall'Assemblea medesima, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ad eseguire tale annullamento, in unica soluzione o con più atti in via frazionata, entro il 12 novembre 2027, nonché ad aggiornare di conseguenza il numero di azioni indicate al paragrafo 1 del presente articolo e a procedere, ultimate le operazioni di annullamento, all'abrogazione del presente paragrafo.</b>

Si evidenzia che l'annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi determinerebbe esclusivamente la riduzione del numero delle azioni esistenti e non anche del capitale sociale, con conseguente incremento della parità contabile implicita delle azioni stesse (ricavabile dal rapporto tra capitale sociale nominale, che resta invariato, e numero totale di azioni, che diminuisce), in quanto l'art. 5.1 dello statuto sociale prevede che le azioni della Società siano prive di valore nominale.

Pertanto, dal punto di vista contabile, l'annullamento delle azioni proprie non produrrà effetti sul risultato economico e non determinerà variazioni del valore complessivo del patrimonio netto, pur modificandone la composizione.

L'annullamento delle azioni proprie eventualmente acquistate per la suddetta finalità è in concreto subordinato all'approvazione da parte dell'odierna Assemblea dell'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, di cui al terzo punto all'ordine del giorno di parte ordinaria. Si segnala che le modifiche statutarie proposte non attribuiscono il diritto di recesso in capo ai Soci che non dovessero concorrere alla relativa approvazione, non integrando gli estremi di alcuna delle fattispecie di recesso individuate dall'art. 2437 del codice civile.

Alla luce di quanto precede, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

## Ordine del giorno

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

### delibera

- di approvare la proposta di annullamento delle azioni proprie di Enel S.p.A. che – in base all'odierna autorizzazione assembleare rilasciata in sede ordinaria – verranno eventualmente acquistate dalla Società con finalità di riconoscere agli Azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi, fino ad un massimo di n. 200 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative dell'1,97% circa del numero complessivo di azioni in cui è attualmente suddiviso il capitale sociale di Enel, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ad eseguire tale annullamento, in unica soluzione o con più atti in via frazionata, entro il 12 novembre 2027;
- di procedere a detto annullamento mantenendo invariato l'ammontare del capitale sociale e tramite la riduzione della relativa specifica riserva (pari al valore di carico delle azioni annullate);
- di inserire un ultimo paragrafo all'art. 5 dello statuto sociale del seguente tenore: *"5.5 L'Assemblea straordinaria degli azionisti del 12 maggio 2026 ha approvato l'annullamento di massime n. 200.000.000 azioni proprie Enel eventualmente acquistate in esecuzione del programma di acquisto di azioni proprie con finalità di riconoscere agli azionisti una remunerazione aggiuntiva rispetto alla distribuzione dei dividendi approvato dall'Assemblea medesima, conferendo delega al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ad eseguire tale annullamento, in unica soluzione o con più atti in via frazionata, entro il 12 novembre 2027, nonché ad aggiornare di conseguenza il numero di azioni indicate al paragrafo 1 del presente articolo e a procedere, ultimate le operazioni di annullamento, all'abrogazione del presente paragrafo"*;
- di approvare sin da ora, a seguito delle operazioni di annullamento di azioni proprie di cui sopra, la modifica dell'art. 5.1 dello statuto sociale nella parte relativa al numero di azioni in cui è suddiviso il capitale sociale di Enel S.p.A., indicando nello stesso paragrafo il numero di azioni che risulterà effettivamente esistente in conseguenza dell'esecuzione di ogni annullamento, conferendo a tal fine delega al Consiglio di Amministrazione e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega;
- di procedere, una volta ultimate le operazioni di annullamento di azioni proprie di cui sopra, all'abrogazione del nuovo art. 5.5 dello statuto sociale, conferendo a tal fine delega al Consiglio di Amministrazione e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega;
- di conferire al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, all'Amministratore Delegato, con facoltà di subdelega – ogni e più ampio potere occorrente per dare esecuzione alle delibere di cui sopra, nonché per approvare e introdurre nelle deliberazioni sopra indicate le modificazioni, integrazioni o soppressioni che dovessero risultare necessarie o anche solo opportune ai fini della relativa iscrizione nel registro delle imprese.



2

# 2.

# Remunerazione

**Relazione sulla politica in materia  
di remunerazione per il 2026  
e sui compensi corrisposti nel 2025**

(approvata dal Consiglio di  
Amministrazione di Enel S.p.A.  
in data 8 aprile 2026)

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

# Sommario

<b>Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni .....</b>	<b>40</b>
---	-----------

<b>Premessa .....</b>	<b>44</b>
-----------------------	-----------

<b>Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel .....</b>	<b>45</b>
---	-----------

## **Sezione I**

<b>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 2026. Procedure per l'adozione della politica e l'attuazione della medesima .....</b>	<b>48</b>
--	-----------

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima ...	48
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica .....	48
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni .....	48
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica .....	50
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 .....	51
2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2025 .....	51
2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione .....	57
2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione .....	57
2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i> .....	57
2.3.2 Remunerazione fissa .....	57
2.3.3 Benefici non monetari .....	58
2.4 Amministratore Delegato/Direttore Generale .....	58
2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale .....	58
2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i> .....	58
2.4.3 Remunerazione fissa .....	59
2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine .....	59
2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine .....	62
2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti .....	66
2.4.7 Benefici non monetari .....	68

2.5 Amministratori non esecutivi .....	68
2.6 Componenti il Collegio Sindacale .....	70
2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche .....	70
2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i> .....	70
2.7.2 Retribuzione fissa .....	71
2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine .....	71
2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine .....	71
2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto .....	72
2.7.6 Benefici non monetari .....	73
2.8 Linee guida sul possesso azionario ( <i>Share Ownership Guidelines</i> ) .....	73

## Sezione II

### Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2025 ..... 75

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2025 .....	75
3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2025) .....	85
<i>Tabella 1</i> <i>Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche</i> .....	86
<i>Tabella 2</i> <i>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</i> .....	90
<i>Tabella 3</i> <i>Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche</i> .....	92
3.3 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2023 .....	94
3.4 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2024 .....	94
3.5 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2025 .....	94
3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	94

# 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 lieta di presentare la relazione di Enel sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025.

Il Comitato, composto dai Consiglieri Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, Fiammetta Salmoni, nonché dal Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica annuale in materia di remunerazione per il 2026 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 per la Società. Tale politica risulta quindi finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare, in modo equilibrato, 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 Enel.

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2026, 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 22 maggio 2025 sulla politica in materia di remunerazione per il 2025, nonché degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla Società nel periodo compreso tra l’inizio del mese di gennaio e la fine del mese di marzo 2026 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

Il Comitato ha inoltre 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 2025. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2025 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* (“*Peer Group*”). A tale ultimo riguardo, al fine di assicurare coerenza di contenuti all’analisi di *benchmark* e alla luce del positivo riscontro ricevuto da parte di *proxy advisor* e investitori istituzionali, si è ritenuto opportuno mantenere sostanzialmente invariato il *Peer Group* adottato per il 2024 e il 2025, salvo un lieve ampliamento del sotto-gruppo delle società *comparable* di *business* mediante l’inserimento di Veolia Environnement, tenuto conto che quest’ultima opera prevalentemente in mercati regolati e gestisce infrastrutture nello svolgimento di servizi pubblici essenziali. Il *Peer Group* utilizzato risulta quindi composto dall’integrazione dei seguenti tre sotto-gruppi: (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 a 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*<sup>1</sup>. 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 in *utility leader* a livello internazionale, fino a raggiungere lo status odierno di grande gruppo industriale globale.

L’analisi di *benchmark* ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione per l’esercizio 2025 risulta sostanzialmente

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

coerente con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società comprese nel *Peer Group*.

Al contempo, l'analisi ha evidenziato tuttavia che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e la remunerazione spettante agli Amministratori non esecutivi – specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari – per l'esercizio 2025 non riflettono appieno tale posizionamento.

Il Comitato ha in particolare rilevato a tale ultimo riguardo che il compenso fisso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e la remunerazione degli Amministratori non esecutivi risultano invariati da svariati anni, pur in presenza di rilevanti dinamiche inflattive; ciò ha contribuito a generare un disallineamento rispetto al *Peer Group*.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha anzitutto ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2026 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato ha inoltre ritenuto di confermare per il 2026 anche il trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, rinviando alla prossima consiliatura ogni valutazione in merito ad una eventuale rivisitazione dei livelli del pacchetto remunerativo, al fine di pervenire ad un più adeguato posizionamento sia della remunerazione complessiva che di alcune delle sue componenti rispetto ai *peers* di riferimento, così da tenere conto anche delle dinamiche inflattive sopra segnalate. In linea con la politica in materia di remunerazione per il 2024 e per il 2025, il Comitato ha inoltre confermato la disciplina dell'indennità di fine rapporto riconosciuta all'interessato, ribadendo che tale indennità non è dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale<sup>2</sup>.

Infine, il Comitato ha ritenuto opportuno rinviare alla prossima consiliatura ogni valutazione anche in merito ad una eventuale rivisitazione della misura del compenso degli Amministratori non esecutivi per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari – accompagnata da una revisione del suo limite massimo – così da pervenire ad un più adeguato posizionamento della relativa struttura e consistenza rispetto ai *peers* di riferimento,

tenendo conto anche delle dinamiche inflattive sopra segnalate.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2026, è stato confermato l'utilizzo dei tre obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2025. Si tratta quindi dell'Utile netto ordinario consolidato (con un peso complessivo pari al 20%), dei *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato (con un peso complessivo pari al 30%) e dell'EBITDA ordinario consolidato (con un peso complessivo pari al 20%, obiettivo che risulta essere stato introdotto con la politica in materia di remunerazione per il 2025). Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria sono quindi connessi sia alla redditività operativa (*i.e.*, EBITDA ordinario consolidato) che alla profittabilità economica (*i.e.*, Utile netto ordinario consolidato), da conseguirsi nel quadro di un'adeguata disciplina finanziaria, misurata dal rapporto tra la generazione operativa di cassa e un livello di debito sostenibile (*i.e.*, *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato).

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, è stato anzitutto confermato quello concernente la *Safety*, il cui peso è rimasto invariato rispetto al 2025 in misura pari al 20% del totale e di cui è stata al contempo mantenuta inalterata la struttura, che era stata modificata con la politica in materia di remunerazione per il 2025 in modo da focalizzare l'attenzione – oltre che sugli infortuni fatali – anche sulle altre tipologie di infortuni gravi, quali gli infortuni c.d. "*Life Changing*" (che hanno conseguenze permanenti sulla vita dell'infortunato) e gli infortuni c.d. "*High Potential*" (che per la loro dinamica avrebbero potuto comportare un decesso o determinare conseguenze permanenti per l'infortunato). È stata al contempo resa più sfidante la curva di incentivazione della *Safety*, a conferma dell'impegno al miglioramento continuo e del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste per il Gruppo Enel. Inoltre, in considerazione dell'importanza rivestita dai clienti finali, si è ritenuto opportuno mantenere l'obiettivo di *performance* (caratterizzato da un peso che si conferma rispetto al 2025 pari al 10% del totale) che misura il livello di soddisfazione dei clienti medesimi attraverso il numero annuo di reclami commerciali registrati nei Paesi di presenza del 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%.

2. In occasione dell'elaborazione della politica in materia di remunerazione per il 2024, il Comitato ha inteso cristallizzare nella medesima politica l'espressa rinuncia, formulata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, all'indennità prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale.

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 2026*, destinato ad essere assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e alla generalità del *top management* all'esito di specifica approvazione assembleare, il Comitato ha anzitutto ritenuto di mantenere il *Total Shareholders Return* ("TSR"), con un peso invariato rispetto al 2025, pari al 45% del totale; tale obiettivo, tenendo conto della *performance* del titolo azionario e del pagamento dei dividendi, rappresenta una misura onnicomprensiva del valore creato per gli Azionisti. Al contempo, sono stati confermati i seguenti due obiettivi di *performance* economico-finanziaria: (i) l'*Earnings per share* ("EPS") al 2028, con un peso pari al 20% del totale – accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 – che costituisce un indicatore sintetico della *performance* reddituale della Società e che, insieme al TSR, misura la creazione di valore conseguita nell'interesse degli Azionisti; e (ii) il *Return on average capital employed* ("ROACE"), con un peso pari al 10% del totale, quale misura della capacità del Gruppo di creare valore nel lungo termine. Si è ritenuto opportuno confermare gli obiettivi di *performance* concernenti l'EPS e il ROACE – introdotti con la politica in materia di remunerazione per il 2025 – in quanto ritenuti idonei a garantire un adeguato allineamento degli interessi dei destinatari del Piano di *Long-Term Incentive 2026* con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine. Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, è rimasto invariato rispetto al 2025, con un peso pari al 15% del totale, quello relativo all'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" e "Scope 3" relative all'*Integrated Power*, che copre 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 dal Gruppo e venduta ai clienti finali (*i.e.*, emissioni "Scope 3"). A tale obiettivo continua ad essere associato un obiettivo-cancello legato all'intensità delle indicate emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo dovute alla produzione di energia elettrica. L'obiettivo così strutturato è inteso a supportare il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2026-2028 relativi alla mitigazione del cambiamento climatico, grazie alla sua coerenza con una riduzione delle emissioni allineata alle indicazioni dell'Accordo di Parigi. È stato infine confermato l'obiettivo di *performance* sulla diversità di genere, con un peso pari al 10% del totale, relativo alla percentuale di donne

tra i *manager* e i *middle manager*. La sua permanenza rafforza il percorso già avviato, consentendo di consolidare i risultati raggiunti e di tradurre l'impegno del Gruppo per l'uguaglianza di genere in un cambiamento strutturale e duraturo della rappresentanza femminile nei ruoli manageriali. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive 2026* si conferma pari al 25%. Per una illustrazione più approfondita circa la natura e le curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive 2026*, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.5 del presente documento.

Il Comitato ha inoltre confermato il peso della componente azionaria del premio nel Piano di *Long-Term Incentive 2026*, anche alla luce del significativo apprezzamento espresso al riguardo dai *proxy advisor* e dagli investitori istituzionali. Tale scelta rafforza l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano con quelli degli Azionisti nel lungo termine e facilita il conseguimento degli obiettivi previsti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") di Enel.

La politica in materia di remunerazione per il 2026 conferma, infatti, l'importanza delle *Share Ownership Guidelines*, adottate nel 2023 e volte ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel tempo di un adeguato livello 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 del mercato. In particolare, le *Share Ownership Guidelines* prevedono che, entro un massimo di cinque anni, l'Amministratore Delegato raggiunga e mantenga in costanza di mandato un possesso di azioni Enel di controvalore almeno pari al 200% della remunerazione annua fissa lorda, e che i Dirigenti con responsabilità strategiche raggiungano e mantengano, fintanto che ricoprono tale qualità, un possesso di azioni Enel di controvalore almeno pari al 100% della rispettiva remunerazione annua fissa lorda. Per maggiori dettagli sulle *Share Ownership Guidelines*, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.8 del presente documento.

Il Comitato, inoltre, ha ritenuto opportuno introdurre nel Piano di *Long-Term Incentive 2026* un meccanismo di "*dividend equivalent*". In particolare, tale meccanismo prevede che, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai destinatari del Piano a seguito della consuntivazione degli obiettivi di *performance*, venga loro assegnato un numero aggiuntivo di azioni Enel di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di *performan-*

ce e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano. Il meccanismo di *dividend equivalent* previsto dal Piano di *Long-Term Incentive 2026* costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano stesso con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine.

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 del presente documento, per quanto concerne la remunerazione prevista per il 2026 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e gli Amministratori non esecutivi, sia (ii) nella seconda sezione del

presente documento, con riferimento alla remunerazione dei Vertici societari relativa all'esercizio 2025.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il 2026 tenga in adeguata considerazione sia le indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2025 sulla politica in materia di remunerazione per il 2025, 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 2026-2028.

Roma, 8 aprile 2026

Alessandra Stabilini  
Presidente del Comitato per le Nomine  
e le Remunerazioni

# Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2026, 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. (nel presente documento, “**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 2026 nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi spettanti per l’esercizio 2025 – 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 (nel prosie-

guo, 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 2025, 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](http://www.enel.com)) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

# Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel per il 2026, 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 8 aprile 2026. 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 per la Società, in modo da incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (ii) attrarre, trattenere e motivare, in modo equilibrato, 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 2026, 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 (nel prosieguo, il “**Codice di Corporate Governance**”); (ii) delle *best practice* nazionali e internazionali; (iii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell’Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2025 sulla politica in materia di remunerazione per il 2025; (iv) degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla Società nel periodo compreso tra l’inizio del mese di gennaio e la fine del mese di marzo 2026 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 2025, che è stata predisposta dal consulente indipendente Willis Towers Watson. Tale ultima analisi ha

preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2025 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, quotate nei principali listini continentali e assimilabili a Enel in termini di complessità e di interesse in un’ottica di *people competition*.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2026 si è inoltre tenuto conto degli esiti di un’ulteriore analisi di *benchmark* condotta da Willis Towers Watson in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale per l’esercizio 2025. Tale analisi è stata effettuata prendendo in considerazione un *peer group* composto da società italiane appartenenti quasi esclusivamente all’indice FTSE-MIB, secondo quanto in dettaglio illustrato nella Relazione del Collegio Sindacale all’Assemblea degli Azionisti convocata per l’approvazione del bilancio 2025, 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 2026 ha tenuto conto della politica complessiva adottata dal Gruppo Enel (nel prosieguo, anche il “**Gruppo**”) per la remunerazione dei propri dipendenti; in particolare, quest’ultima si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con lo scopo, pertanto, di rafforzare una strategia incentrata sulla crescita sostenibile.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica annuale per la remunerazione relativa all’esercizio 2026.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo <sup>(*)</sup>
<b>Remunerazione fissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non è soggetta a condizioni.</li> <li>Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS.</li> </ul>	<b>Presidente: 100%</b> <b>AD/DG: 19%</b> <b>DRS: 35%</b>
<b>Remunerazione variabile di breve termine (MBO – performance period di durata annuale)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Obiettivi AD/DG:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utile netto ordinario consolidato &gt; peso <b>20%</b></li> <li>EBITDA ordinario consolidato &gt; peso <b>20%</b></li> <li>Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato &gt; peso <b>30%</b></li> <li>Reclami commerciali a livello di Gruppo<sup>3</sup> &gt; peso <b>10%</b></li> <li>Sicurezza sui luoghi di lavoro &gt; peso <b>20%</b></li> </ul> </li> <li><b>Obiettivi DRS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obiettivi individuali legati al business e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite</li> </ul> </li> <li>Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali.</li> <li>Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. "clawback").</li> </ul>	<b>AD/DG: 28%</b> <b>DRS: 22%</b>
<b>Remunerazione variabile di lungo termine (LTI – performance period di durata triennale)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Obiettivi di performance:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM &gt; peso <b>45%</b></li> <li>EPS (<i>Earnings per share</i>) al 2028, accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 &gt; peso <b>20%</b></li> <li>ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) &gt; peso <b>10%</b></li> <li>Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e 3" relative all'<i>Integrated Power</i> del Gruppo (misurate in gCO<sub>2eq</sub>/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<sub>2eq</sub>/kWh) &gt; peso <b>15%</b></li> <li>Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> &gt; peso <b>10%</b></li> </ul> </li> <li>Il 150% del premio base spettante all'AD/DG e il 100% del premio base spettante ai 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.</li> <li>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.</li> <li>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>").</li> <li>Con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata a seguito della consuntivazione del Piano, è previsto il riconoscimento di un numero aggiuntivo di azioni Enel di controvalore pari alla somma dei dividendi non percepiti dai destinatari del Piano in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del <i>performance period</i> triennale e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano (c.d. meccanismo di "<i>dividend equivalent</i>").</li> <li>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>").</li> </ul>	<b>AD/DG: 53%</b> <b>DRS: 43%</b>
<b>Altri compensi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>AD/DG:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Indennità di fine rapporto pari a 2 annualità della remunerazione fissa. Tale indennità – dovuta limitatamente alle ipotesi di (i) revoca del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di una giusta causa ex art. 2119 del codice civile, ovvero di (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una giusta causa ex art. 2119 del codice civile – è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi</li> <li>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</li> <li>Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare <i>bonus</i> discrezionali</li> </ul> </li> <li><b>DRS:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>	

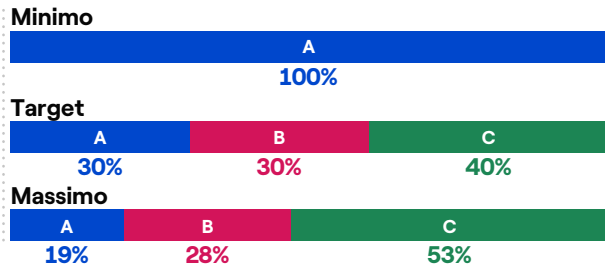
(\*) Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI.

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

3. Il perimetro di riferimento di tale obiettivo include i seguenti mercati: Italia (solo mercato libero), Iberia (Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro, São Paulo e Ceará), Cile, Colombia e Argentina.

## 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



**A** Remunerazione fissa

**B** Remunerazione variabile di breve termine

**C** Remunerazione variabile di lungo termine

## Fattori di mitigazione del rischio

Si riportano di seguito i presidi attuati dalla Società per mitigare l'assunzione di rischi da parte del *management* e

incentivare la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel lungo termine.

Fattori di mitigazione del rischio			
	⊖	Esistenza di un limite all'ammontare massimo erogabile	⊕
	⊖	Previsione di diversi obiettivi di <i>performance</i>	⊕
	⊖	Esistenza di un meccanismo di <i>clawback</i>	⊕
		Esistenza di un meccanismo di <i>malus</i>	⊕
Remunerazione variabile di breve termine	⊖	Scala di <i>performance</i> (con interpolazione lineare) per ciascuno degli obiettivi	⊕
		Pagamento differito di una porzione rilevante della remunerazione variabile	⊕
		Presenza di una significativa componente azionaria del premio erogabile	⊕
		Linee guida sul possesso azionario ( <i>Share Ownership Guidelines</i> )	⊕

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 2026. 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 e del Direttore Generale 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 Alessandra Stabilini (con fun-

zioni di Presidente), Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio e Fiammetta Salmoni.

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](http://www.enel.com)).

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

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

Esso inoltre elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di sistemi di incentivazione rivolti

al *management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

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

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, alle medesime riunioni 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, il regolamento organizzativo del Comitato prevede che 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.

#### Ottobre 2025

- 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 2025 e (ii) dell'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2026.
- Esame degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 22 maggio 2025 sul Piano LTI 2025 e sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024, nonché analisi di *benchmark* sulle principali criticità evidenziate da investitori istituzionali e *proxy advisor*.

#### Novembre 2025 – Aprile 2026

- 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 2025 e per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2026.
- Definizione del MBO 2026 dell'AD/DG.
- Definizione del Piano LTI 2026.
- Verifica del livello di possesso azionario conseguito a fine 2025 dai destinatari delle *Share Ownership Guidelines* e della relativa coerenza con l'obiettivo complessivo di queste ultime.
- Consuntivazione del MBO 2025 dell'AD/DG.
- Consuntivazione del Piano LTI 2023.
- Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione per il 2025.
- Predisposizione e definizione – seguita dall'approvazione da parte del CdA – (i) della Politica in materia di remunerazione per il 2026 e della Relazione sulla Politica stessa e sui compensi corrisposti nel 2025, nonché (ii) del Documento Informativo sul Piano LTI 2026.



- A** Attività istruttoria
- B** Definizione struttura remunerazione
- C** Approvazione Relazione
- D** Attività non connessa alla remunerazione

#### Maggio 2026

- Presentazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 e del Documento Informativo sul Piano LTI 2026 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 2026, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Willis Towers Watson. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2025. Tale analisi è stata predisposta da Willis Towers Watson sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2025 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, Pirelli, Prysmian e Terna;
- 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 Veolia Environnement;
- 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, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies e Vodafone.

Al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha quindi ritenuto di mantenere sostanzialmente invariato il *panel* di emittenti utilizzato in occasione della predisposizione delle precedenti politiche in materia di remunerazione per gli esercizi 2024 e 2025, al fine di assicurare coerenza di contenuti all'analisi di *benchmark* e alla luce del positivo riscontro ricevuto in proposito da parte di *proxy advisor* e investitori istituzionali; al contempo, ha tuttavia ritenuto opportuno integrare il sotto-gruppo delle società *comparable di business* mediante l'inserimento di Veolia Environnement, tenuto conto che tale società opera prevalentemente in mercati regolati e gestisce infrastrutture nello svolgimento di servizi pubblici essenziali.

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2024, Enel si colloca rispetto al *Peer Group* (i) lievemente al di sopra del terzo quartile in termini di capitalizzazione, (ii) sostanzialmente in linea con il terzo quartile in termini di ricavi e (iii) tra la mediana e il terzo quartile per quanto concerne il numero dei dipendenti.

Alla luce dell'analisi di *benchmark*, Willis Towers Watson 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 2026.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "*Western Europe Mercer Executives Remuneration Guide*" pubblicato da Mercer, che ha analizzato oltre 2.200 società europee e i dati relativi alla remunerazione di oltre 58.000 posizioni.

Gli esiti di tali 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 degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2025, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta.

## 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 2025

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 2026 (i) dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì 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 per la Società. La politica per la remunerazione tiene conto altresì dell'esigenza di attrarre, trattenere e motivare, in modo equilibrato, 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 2026-2028 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 2026-2028, 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 va-

riabile, 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 2026-2028 e sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile di Enel, comprendendo anche parametri non finanziari;
- (iii) una parte rilevante del trattamento derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period*, *vesting period* e *deferment period*);
- (iv) il trattamento connesso a tali piani sia erogato subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano indicativi 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 alla conclusione del *performance period* (c.d. "*deferred payment*");
- (viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. "*clawback* e *malus*");
- (ix) le soglie di accesso al premio coincidano con il livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di *Long-Term Incentive 2026*;
- (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 del Gruppo Enel 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 e la spinta all'elettificazione dei consumi dei clienti finali, nonché il potenziamento delle reti di distribuzione per rafforzare ulteriormente queste ultime in considerazione del crescente peso delle fonti rinnovabili nel *mix* energetico. La strategia del Gruppo Enel è volta a perseguire altresì un'adeguata redditività degli investimenti effettuati, al fine di massimizzare la creazione di valore, concentrandosi principalmente su attività regolate o contrattualizzate, in modo da ridurre i rischi e incrementare la visibilità sui risultati futuri.

Il Piano Strategico 2026-2028 prevede che il Gruppo si focalizzi su tre priorità strategiche:

- accelerare la crescita nei Paesi caratterizzati da contesti stabili, con *focus* su reti, rinnovabili e clienti finali attraverso investimenti *greenfield* e *brownfield*;
- massimizzare la produttività del capitale grazie a un'ottimale allocazione e una gestione efficiente ed efficace delle risorse economiche;
- garantire un profilo rischio/rendimento bilanciato al fine di perseguire un miglioramento dell'Utile netto ordinario per azione (EPS) mantenendo al contempo una rigorosa disciplina finanziaria.

Sul fronte della sostenibilità ambientale, il Gruppo intende proseguire la riduzione delle proprie emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra, in linea con l'Accordo di Parigi e con lo scenario di 1,5 °C, come certificato dalla *Science Based Targets initiative* (SBTi). A fine 2025, il Gruppo ha ridotto le proprie emissioni totali di quasi il 70% rispetto al 2017 ed è già prossimo a raggiungere il *target* fissato per il 2030. Il Gruppo conferma altresì l'obiettivo di raggiungere zero emissioni nette in tutti gli *Scope* entro il 2040; lungo questo percorso, continuerà a salvaguardare il tessuto socio-economico attraverso il proprio piano di *Just Transition*.

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%). Per il 2026 sono stati confermati la natura e il peso dei tre obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2025. Si tratta quindi dell'Utile netto ordinario consolidato (con un peso pari al 20% del totale), dei *Funds from operations/Indebitamento finanziario netto* consolidato (con peso pari al 30% del totale) e dell'EBITDA ordinario consolidato (con un peso pari al 20% del totale, obiettivo che risulta essere stato introdotto con la politica in materia di remunerazione per il 2025). Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria sono quindi connessi sia alla redditività operativa (*i.e.*, EBITDA ordinario consolidato) che alla profittabilità economica (*i.e.*, Utile netto ordinario consolidato), da conseguirsi nel quadro di un'adeguata disciplina finanziaria, misurata dal rapporto tra la generazione operativa di cassa e un livello di debito sostenibile (*i.e.*, *Funds from operations/Indebitamento finanziario netto* consolidato).

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, è stato anzitutto confermato quello concernente la *Safety*, con un peso invariato rispetto al 2025 pari al 20% del totale e di cui è stata al contempo mantenuta inalterata la struttura, che era stata modificata con la politica in materia di remunerazione per il 2025 in modo da focalizzare l'attenzione, oltre che sugli infortuni fatali, anche sulle altre tipologie di infortuni gravi, ossia i c.d. "*Life Changing Accidents*" (che hanno conseguenze permanenti sulla vita dell'infortunato) e gli infortuni c.d. "*High Potential*" (che per la loro dinamica avrebbero potuto comportare un decesso o determinare conseguenze permanenti per l'infortunato). Anche l'ambito di applicazione di tale obiettivo è stato mantenuto invariato, in modo da tenere conto di tutti gli infortuni – concernenti sia i dipendenti del Gruppo che dei fornitori – che comportano almeno un giorno di assenza dal lavoro. È stata al contempo resa più sfidante la curva di incentivazione della *Safety*, a conferma dell'impegno al miglioramento continuo e del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste per il Gruppo. Infine, in considerazione dell'importanza rivestita dai clienti finali, si è ritenuto opportuno mantenere (con un peso pari al 10% del totale) l'obiettivo di *performance* che misura il livello di soddisfazione dei clienti medesimi attraverso il numero annuo di reclami commerciali registrati nei Paesi di presenza del Gruppo.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

e della generalità del *top management*, sono stati confermati la natura e il peso dei seguenti obiettivi di *performance* economico-finanziaria: (i) il *Total Shareholders Return* ("TSR"), con un peso pari al 45% del totale, che – tenendo conto della *performance* del titolo azionario e del pagamento dei dividendi – rappresenta una misura onnicomprensiva del valore creato per gli Azionisti; (ii) l'*Earnings per share* ("EPS") al 2028, con un peso pari al 20% del totale – accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 – che costituisce un indicatore sintetico della *performance* reddituale della Società e che, insieme al TSR, misura la creazione di valore conseguita nell'interesse degli Azionisti; (iii) il *Return on average capital employed* ("ROACE"), con un peso pari al 10% del totale, quale misura della capacità del Gruppo di creare valore nel lungo termine. Gli obiettivi di *performance* concernenti l'EPS e il ROACE – introdotti nella precedente politica in materia di remunerazione per il 2025 – sono stati confermati in quanto ritenuti idonei a garantire un adeguato allineamento degli interessi dei destinatari del Piano di *Long-Term Incentive* 2026 con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine; al riguardo è stato anche tenuto conto del fatto che, a conferma della validità della scelta, l'utilizzo di tali indicatori riflette le prassi adottate da diversi *peer*.

Rispetto alla politica in materia di remunerazione per il 2025 è stato inoltre mantenuto al 25% del totale il peso degli obiettivi di *performance* ESG. In particolare, è rimasto invariato, con un peso pari al 15% del totale, l'obiettivo relativo all'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" e "Scope 3" relative all'*Integrated Power*, che copre 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 dal Gruppo e venduta ai clienti finali (i.e., emissioni "Scope 3"). A tale obiettivo continua ad essere associato un obiettivo-cancello legato all'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo dovute alla produzione di energia elettrica. L'obiettivo così strutturato è inteso a supportare il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2026–2028 relativi alla lotta al cambiamento climatico, grazie alla sua coerenza con una riduzione delle emissioni allineata alle indicazioni dell'Accordo di Parigi. È stato infine confermato l'obiettivo legato alla diversità di genere e relativo alla percentuale di donne tra i *manager* e *middle manager*, con un peso pari al 10% del totale. La sua permanenza rafforza il percorso già avviato, consentendo di consolidare i risultati raggiunti e di tradurre l'impegno del Gruppo per l'uguaglianza di genere in un cambiamento strutturale e duraturo della rappresentanza femminile nei ruoli manageriali.

Pillar strategico	Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di breve termine	Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di lungo termine
Crescita ( <i>Growth</i> )	Utile netto ordinario consolidato	ROACE Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo
Miglioramento del profilo dell'EPS ( <i>Risk/Return</i> )		<i>Total Shareholders Return</i> EPS
Produttività	EBITDA ordinario consolidato	
Mantenimento di un basso profilo di rischio ( <i>Risk/Return</i> )	<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	
Miglioramento dei processi (Produttività)	Reclami commerciali a livello di Gruppo <i>Safety</i>	Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i>

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

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi 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 nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati consiliari; tale remunerazione, inoltre, non è legata al conseguimento di obiettivi di *performance*.

La politica in materia di remunerazione per il 2026 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 sui luoghi di lavoro e che è volta, pertanto, a rafforzare la strategia di Enel incentrata sulla crescita sostenibile.

A tale riguardo, nel 2023 Enel ha rinnovato il *Global Framework Agreement*. L'accordo è stato sottoscritto per la prima volta nel 2013 con le federazioni italiane e le federazioni globali *IndustriAll* e *Public Services International* ed è ancora oggi 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'OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro).

In particolare, in base al *Global Framework Agreement* la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti normativi vigenti nei diversi Paesi, in conformità con le disposizioni delle Convenzioni OIL in materia. Inoltre, Enel riconosce l'importanza di un'occupazione stabile e affidabile, adottando e promuovendo condizioni di lavoro dignitose, secondo la definizione adottata dall'OIL di "lavoro produttivo" in base alla quale quest'ultimo "fornisce un reddito equo, garantisce la sicurezza sul posto di lavoro e la protezione sociale per i lavoratori e le loro famiglie, offrendo alle persone la libertà di esprimere le proprie preoccupazioni, organizzarsi e partecipare alle decisioni che riguardano la loro vita" (Raccomandazione OIL "*Employment and Decent Work for Peace and Resilience*", 2017 n. 205). Enel è altresì impegnata nell'adozione di iniziative volte a rimuovere qualunque ostacolo alla piena realizzazione di pari opportunità ed equità di trattamento, garantendo assieme alle Parti Sociali che tutti i luoghi di lavoro siano liberi da discriminazioni e molestie.

La *Policy* sui diritti umani del Gruppo prevede che la remunerazione dei dipendenti prenda in considerazione il principio del giusto compenso per il lavoro e dell'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, basato su una valutazione obiettiva (Convenzione OIL n. 100). La *Policy* in questione ribadisce inoltre che la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non possa essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti normativi vigenti nei diversi Paesi, in linea con quanto disposto dalle Convenzioni OIL.

Il Codice Etico di Gruppo prevede inoltre che, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceva accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione 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 opera.

Inoltre, nel luglio 2019 Enel ha firmato la lettera d'impegno delle Nazioni Unite sulla "*just transition*" per garantire che i nuovi posti di lavoro siano equi, dignitosi e inclusivi. Il Gruppo 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'OIL.

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. Si segnala altresì che, a livello europeo, l'Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Enel del 2016, prorogato nel 2022 ed attualmente in fase finale di rinegoziazione, costituisce una delle intese più avanzate nel settore elettrico per l'attenzione riservata a temi di particolare rilevanza, quali la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione e la promozione dei principi di diversità e inclusione.

Il Gruppo, nei diversi Paesi di presenza, è impegnato 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 più direttamente coinvolte nel processo di cambiamento (comprese le comunità locali, i lavoratori delle imprese appaltatrici e i clienti).

Inoltre, il Gruppo effettua un costante monitoraggio della parità retributiva dei dipendenti che tiene conto, tra l'altro, dell'*Equal Remuneration Ratio (ERR) Adjusted*. Tale indicatore viene calcolato come media ponderata sulla popolazione del Gruppo, considerando le consistenze nelle diverse categorie a livello globale e ad esclusione dei *blue*

*collar*. Infatti, la limitata presenza femminile tra i *blue collar* rende il dato particolarmente sensibile a minime variazioni della platea, riducendo la significatività statistica di eventuali scostamenti. Per questo motivo il personale operaio non viene incluso nell'analisi.

Nel 2025, l'ERR *Adjusted* ha raggiunto il 94,0%, mostrando un miglioramento rispetto al 93,8% registrato nel 2024. L'ERR relativo alla sola popolazione manageriale si è attestato all'82,2%, in linea con il dato dell'anno precedente. Entrambi gli indicatori sono calcolati senza fare riferimento ad altre variabili distintive, come il ruolo ricoperto, l'anzianità aziendale o il Paese. Si evidenzia pertanto che scostamenti più ridotti emergono analizzando categorie di dipendenti con caratteristiche assimilabili in termini di ruolo e anzianità, tenendo conto anche del peso relativo del genere più rappresentato.

### **Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2026 rispetto all'esercizio 2025**

Nei primi mesi del 2026 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato le modifiche da apportare alla politica per la remunerazione dell'anno precedente, tenendo conto: (i) dell'analisi di *benchmark* del consulente indipendente Willis Towers Watson sul posizionamento competitivo del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2025; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 22 maggio 2025 sulla politica in materia di remunerazione per il 2025; nonché (iii) delle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e delle *best practice* nazionali e internazionali. Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto altresì degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla Società nel periodo compreso tra l'inizio del mese di gennaio e la fine del mese di marzo 2026 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel; detta attività ha consentito di (i) promuovere un confronto sulla precedente politica in materia di remunerazione per il 2025; (ii) raccogliere ulteriori elementi concernenti tematiche retributive di cui tenere conto nell'elaborazione della politica in materia di remunerazione per il 2026.

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 2026 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 2025. 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.

Per quanto riguarda le motivazioni della conferma della natura e del peso complessivo degli obiettivi di *performance* della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2026 e del Piano di *Long-Term Incentive* 2026, si rinvia a quanto indicato nelle precedenti pagine del presente paragrafo 2.1.

Si segnala che il Piano di *Long-Term Incentive* 2026 risulta caratterizzato dalla conferma di una componente azionaria pari al 150% del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e 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. Si intende in tal modo continuare a mantenere ben saldo per il Piano di *Long-Term Incentive* 2026 l'allineamento degli interessi dei relativi destinatari con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, venendo incontro al contempo all'esigenza di agevolare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") di Enel.

La politica in materia di remunerazione per il 2026 contempla inoltre l'introduzione nel Piano di *Long-Term Incentive* 2026 di un meccanismo di "*dividend equivalent*". In particolare, tale meccanismo prevede che, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai destinatari del Piano a seguito della consuntivazione degli obiettivi di *performance*, venga loro assegnato un numero aggiuntivo di azioni Enel di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di *performance* e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano. Il meccanismo di *dividend equivalent* previsto dal Piano di *Long-Term Incentive* 2026 costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano stesso con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine.

La politica in materia di remunerazione per il 2026 ha infine confermato – in linea con quelle per il 2024 e per il 2025 – le circostanze al ricorrere delle quali è riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale l'indennità di fine rapporto. In particolare, è previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza

di giusta causa ex art. 2119 del codice civile (“Giusta Causa”) ovvero di (ii) dimissioni dell’interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. Risulta pertanto confermato che tale indennità non è dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato,

con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale<sup>4</sup>. Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all’esercizio 2025 è stata quindi apportata la sola modifica appresso evidenziata concernente il meccanismo di “*dividend equivalent*” che trova applicazione al Piano di *Long-Term Incentive* 2026.

	Politica per la remunerazione 2025	Politica per la remunerazione 2026
<b>Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG</b>	<b>Obiettivi di performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utile netto ordinario consolidato &gt; peso <b>20%</b></li> <li>• EBITDA ordinario consolidato &gt; peso <b>20%</b></li> <li>• <i>Funds from operations</i>/Indebitamento finanziario netto consolidato &gt; peso <b>30%</b></li> <li>• Reclami commerciali a livello di Gruppo &gt; peso <b>10%</b></li> <li>• Indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità &gt; peso <b>20%</b></li> </ul> Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%	<b>Obiettivi di performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> </ul> Scala di <i>performance</i> del Piano MBO rimasta invariata
	<b>Obiettivi di performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> - UEM &gt; peso <b>45%</b></li> <li>• <i>ROACE</i> cumulato del <i>performance period</i> triennale<sup>5</sup> &gt; peso <b>10%</b></li> <li>• EPS<sup>6</sup> riferito all'ultimo anno del <i>performance period</i> triennale, accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per il primo e il secondo anno del <i>performance period</i> &gt; peso <b>20%</b></li> <li>• Emissioni di GHG “<i>Scope 1</i> e <i>Scope 3</i>” relative all'<i>Integrated Power</i> del Gruppo, accompagnato dall'obiettivo-cancello delle emissioni di GHG “<i>Scope 1</i>” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo &gt; peso <b>15%</b></li> <li>• Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> &gt; peso <b>10%</b></li> </ul> Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%;</li> <li>b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%</li> </ul> Peso della componente azionaria del Piano LTI per: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) AD/DG: 150% del premio base;</li> <li>b) DRS: 100% del premio base</li> </ul> Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 30% nel primo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale;</li> <li>• 70% nel secondo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale</li> </ul>	<b>Obiettivi di performance</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Obiettivo e peso rimasti invariati</li> <li>• Scala di <i>performance</i> del Piano LTI rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS.</li> <li>• Peso della componente azionaria del Piano LTI rimasta invariata.</li> </ul> Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.
<b>Piano LTI per AD/DG e DRS</b>		
<b>Meccanismo di “dividend equivalent”</b>		<b>Per la sola componente azionaria del premio del Piano LTI effettivamente maturata, riconoscimento di un numero aggiuntivo di azioni Enel di controvalore pari alla somma dei dividendi non percepiti dai destinatari del Piano in quanto trattenuti dalla Società nel periodo compreso tra l'avvio del <i>performance period</i> triennale e il momento di erogazione del premio connesso al Piano (c.d. meccanismo di “<i>dividend equivalent</i>”).</b>

4. In occasione dell’elaborazione della politica in materia di remunerazione per il 2024, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha inteso cristallizzare nella medesima politica l’espressa rinuncia, formulata dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale, all’indennità prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale.

5. *Return on average capital employed*.

6. *Earnings per share*.

## 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 2026 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 2025, nell'individuare al proprio interno l'Amministratore Delegato, non dovesse attribuire a quest'ultimo anche la carica di Direttore Generale. 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 2026 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 2026 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).

## 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 ri-

versamento 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 2026 si è tenuto conto tanto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson con riferimento al trattamento retributivo riconosciuto ai presidenti non esecutivi delle società del *Peer Group*, quanto del ruolo affidato al Presidente di Enel con riferimento alla *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 10 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* ha evidenziato che la remunerazione fissa del Presidente per il 2025, pari a 500.000 euro lordi annui, si colloca tra la mediana e 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 sostanzialmente sulla mediana del *Peer Group*.

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Willis Towers Watson, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2026 è confermata in un importo pari a 500.000 euro lordi annui, in quanto detta remunerazione risulta sostanzialmente coerente con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

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

### 2.3.3 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato e/o di fatti commessi in evidente e comprovato danno 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 2026 è stato innanzi tutto tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson ed è stato quindi esaminato il posizionamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel relativa all'esercizio 2025 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 è sostanzialmente allineata alla mediana 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*) è sostanzialmente allineata della mediana 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 al di sotto della mediana del *Peer Group*.

#### Remunerazione variabile al livello massimo di performance

- La remunerazione globale annua al livello massimo di *performance* si colloca al di sotto della mediana del *Peer Group*.
- La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca parimenti al di sotto della mediana del *Peer Group*.

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2025 non riflette appieno il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto al *Peer Group*; al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha ritenuto di rinviare alla prossima consiliatura ogni valutazione in merito ad un'eventuale rivisitazione dei livelli del pacchetto remunerativo, al fine di pervenire ad un più adeguato posizionamento sia della remunerazione complessiva che di alcune delle sue componenti rispetto ai *peers* di riferimento, considerato che tale pacchetto remunerativo risulta invariato dal 2020 e così da tenere conto anche delle dinamiche inflattive nel frattempo occorse, che hanno contribuito a determinare un disallineamento rispetto al *Peer Group*.

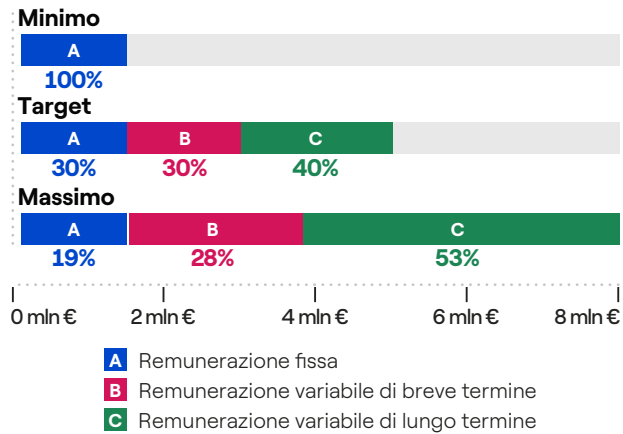
In considerazione di quanto precede, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2026 i livelli del trattamento economico appresso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2025.

### 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 o in enti che rivestano interesse per il Gruppo 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 2026 consente di mantenere un allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato. In particolare, sia il *pay mix* a *target* che quello al livello massimo di *performance* attribuiscono alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo superiore rispetto ai riferimenti medi del *Peer Group*,

riconducibile – nel caso del *pay mix* al livello massimo di *performance* – ad una significativa 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 450.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato e 1.070.000 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 2025, 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 2026, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
Utile netto ordinario consolidato <sup>7</sup>	20%
EBITDA ordinario consolidato <sup>8</sup>	20%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato <sup>9</sup>	30%
Reclami commerciali a livello di Gruppo <sup>10</sup>	10%
Safety - Indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità <sup>11</sup>	20%

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, in considerazione del ruolo di questi ultimi nel processo di elettrificazione dei consumi.

In linea con la politica in materia di remunerazione per il 2025, è stata confermata la struttura dell'obiettivo di *performance* concernente la *Safety*, in modo da focalizzare l'attenzione – oltre che sugli infortuni fatali – anche sulle altre tipologie di infortuni gravi, ossia i c.d. “*Life Changing Accidents*” (che hanno conseguenze permanenti sulla vita dell'infortunato) e gli infortuni c.d. “*High Potential*” (che per la loro dinamica avrebbero potuto comportare un decesso o determinare conseguenze permanenti per l'infortuna-

to). Anche l'ambito di applicazione di tale obiettivo è stato mantenuto invariato, in modo da tenere conto di tutti gli infortuni – concernenti sia i dipendenti del Gruppo che dei fornitori – che comportano almeno un giorno di assenza dal lavoro. È stata al contempo resa più sfidante la curva di incentivazione della *Safety* al livello di *overperformance*, a conferma dell'impegno al miglioramento continuo e del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste per il Gruppo.

L'obiettivo di *performance* della *Safety* è quindi rappresentato da una media degli indici di frequenza delle singole tipologie di infortuni, pesati in funzione della loro gravità o potenzialità. In particolare, tale obiettivo mantiene il focus sugli infortuni fatali, in quanto assegna a questi ultimi il peso di gran lunga maggiore rispetto alle altre tipologie di infortuni, essendo previsto che agli altri infortuni vengano associati pesi decrescenti in funzione del livello di gravità degli stessi. L'indicatore, pur prevedendo il massimo impegno nella prevenzione di tutti gli infortuni, consente quindi di porre particolare enfasi su quelli di maggiore gravità (e, *in primis*, su quelli fatali).

Ciascun obiettivo di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2026 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

7. L'utile netto ordinario consolidato è il “Risultato netto del Gruppo” riconducibile alla sola gestione caratteristica, collegata ai modelli di *business* di *Ownership*, *Partnership* e *Stewardship*.
8. L'EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation & Amortization*), ovvero il Margine Operativo Lordo, è una metrica utilizzata per misurare la redditività derivante dalla gestione operativa.
9. I *Funds from operations* sono calcolati come somma dei *cash flow* prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + *gross capex*, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come “*held for sale*” e “*discontinued operations*”, è calcolato tenendo conto: 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”.
10. L'obiettivo “Reclami commerciali a livello di Gruppo” misura il numero di reclami commerciali ricevuti nell'anno normalizzato per 10.000 clienti (definiti come forniture/contratti attivi); in particolare, detto obiettivo viene calcolato sommando i reclami commerciali ricevuti nell'anno e rapportando questi ultimi alla base clienti media mensile delle singole entità del perimetro Power/Gas e Prodotti e Servizi B2C, moltiplicato per 10.000. Il perimetro di riferimento di tale obiettivo include i seguenti mercati: Italia (solo mercato libero), Iberia (Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro, São Paulo e Ceará), Cile, Colombia e Argentina.
11. Nella definizione della scala di *performance* dell'obiettivo concernente l'indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità si è tenuto conto dei mutamenti di perimetro del Gruppo intervenuti nel corso degli anni passati e previsti per il 2026 (mutamenti di perimetro per cui si è già verificata la sottoscrizione di accordi per la cessione o vi è una previsione certa di uscita dal Gruppo ovvero per cui, nel caso di sottoscrizione di accordi di acquisizione, non si prevede di assumere il pieno controllo gestionale dell'asset nel corso dell'anno).

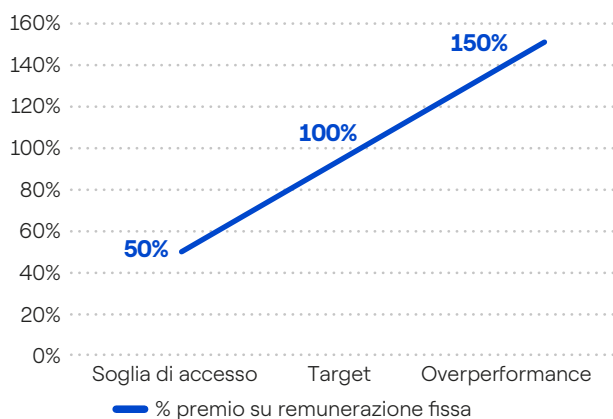
Obiettivo <sup>12</sup>	Soglia di accesso	Target	Over
Utile netto ordinario consolidato	7,1 miliardi di euro	7,2 miliardi di euro	7,3 miliardi di euro
EBITDA ordinario consolidato	23,1 miliardi di euro	23,3 miliardi di euro	23,6 miliardi di euro
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	22,0%	22,2%	22,5%
Reclami commerciali a livello di Gruppo	124/10.000 clienti	121/10.000 clienti	118/10.000 clienti
<i>Safety</i> - Indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità (WFR) <sup>13</sup>	WFR 2026 0,53	WFR 2026 0,47	WFR 2026 0,39

Per quanto riguarda l'obiettivo concernente i Reclami commerciali a livello di Gruppo, la soglia di accesso pari a 124/10.000 clienti risulta lievemente peggiorativa rispetto al valore di consuntivazione registrato dal medesimo obiettivo nel 2025, pari a 122,5/10.000 clienti; i valori *target* e di *over-performance* per il 2026, pari rispettivamente a 121/10.000 e 118/10.000 clienti, sono invece migliorativi rispetto al valore di consuntivazione sopra indicato. Si segnala in proposito che nel 2025 è stata raggiunta una riduzione assai significativa dei reclami commerciali rispetto al 2024 grazie alle numerose azioni messe in campo e a processi che si sono consolidati; il Gruppo è quindi ora focalizzato sul sostanziale mantenimento della *performance* raggiunta, anche tramite l'adozione di adeguate azioni di mitigazione dei potenziali impatti negativi derivanti da alcuni eventi attesi nel 2026, legati anche a modifiche regolatorie.

Per quanto riguarda l'obiettivo di *performance* concernente i *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, si segnala che il livello *target* sopra indicato (pari a 22,2%) risulta inferiore a quello fissato per il 2025 (pari a 24,6%), in quanto l'Indebitamento finanziario netto consolidato previsto per il 2026 considera l'impatto derivante dall'attuazione dei programmi di acquisto di azioni proprie realizzati nell'ambito del Gruppo Enel. Neutralizzando tale impatto, il livello *target* per il 2026 dell'obiettivo di *performance* in questione risulterebbe in linea con quello assegnato per il 2025. Inoltre, si segnala che nel 2026 è previsto un incremento dell'Indebitamento finanziario netto consolidato a seguito dei maggiori investimenti previsti dal Piano Strategico 2026-2028, da cui si attende un ritorno visibile nei prossimi esercizi.

12. Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, la variazione dei principi contabili, la variazione della *dividend policy* e l'impatto di operazioni straordinarie (*disposal* e *financial investments*), sempre rispetto alle ipotesi di *budget*, verranno neutralizzati. Eventuali discontinuità di *business*, se non prevedibili, saranno sterilizzate. 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 e che risponderanno ai seguenti criteri: eccezionalità, rilevanza economica o finanziaria, imprevedibilità e non responsabilità del *management*. Per quanto riguarda l'indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità, 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*. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di ridurre il livello del *pay-out* consuntivato dell'obiettivo *Safety* in presenza di eventi straordinari, intesi come eventi che interessano più persone e che risultano caratterizzati da una dinamica anomala rispetto alle casistiche standard. In fase di consuntivazione dell'obiettivo "Reclami commerciali a livello di Gruppo", saranno neutralizzati gli impatti derivanti da eventi estremi riconosciuti dagli enti regolatori, da eventi meteo estremi e da potenziali cambi di perimetro.
13. L'indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità (*Weighted Frequency Rate* o "WFR") è calcolato come media degli indici di frequenza delle singole tipologie di infortuni (i.e., rapporto tra il numero registrato di infortuni di una determinata tipologia e il totale delle ore lavorate - dati riferiti al Gruppo Enel e ai *Contractors* - espresso in milioni), pesati in funzione della loro gravità; a tal fine, sono considerati tutti gli infortuni con almeno un giorno di assenza dal lavoro. Per l'individuazione dei pesi da assegnare alle diverse tipologie di infortuni si è tenuto conto della letteratura sulla *Safety*, la quale riconosce tuttora nella c.d. "piramide di *Heinrich-Bird*" un punto di riferimento per la relazione tra gli infortuni fatali e le altre tipologie di infortuni. Sulla base di detta piramide, nell'ambito dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità, agli infortuni minori (OTH) è stato assegnato un peso pari a 1, agli infortuni fatali (FAT) un peso pari a 30, a quelli c.d. "*High Potential*" (HiPo) un peso pari a 10 e agli infortuni c.d. "*Life Changing*" (LC ACC), che si collocano per livello di gravità tra gli infortuni fatali e gli *High Potential*, un peso pari a 20. Si riporta quindi di seguito la formula dell'indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro ponderati per la loro gravità:  $Weighted\ Frequency\ Rate\ (WFR) = (30 \times FAT + 20 \times LC\ ACC + 10 \times HiPo + 1 \times OTH) / ore\ lavorate / 4$ . Sono esclusi dal calcolo del WFR tutti gli infortuni dovuti a incidenti stradali riconducibili esclusivamente alla responsabilità di terzi (ad esempio, comportamenti di terzi in violazione del Codice della Strada o guasti meccanici del veicolo non previsti). Con riferimento alla curva di incentivazione del WFR, si segnala che i risultati puntuali del singolo anno sono significativamente influenzati dalla stocasticità con cui gli infortuni gravi si distribuiscono tra le diverse tipologie (Fatali, *Life Changing*, *High Potential*). Per verificare il conseguimento di un miglioramento strutturale è quindi più opportuno riferirsi al *trend* delle *performance* negli anni piuttosto che al confronto tra la *performance* di un anno e quella del precedente. In considerazione di quanto precede, si ritiene corretto modificare i valori delle soglie della curva di incentivazione del WFR solo a seguito di un consolidamento del *trend* positivo, ossia ogni qual volta venga superato per due anni consecutivi il valore di *over-performance*. Pertanto, i valori di *entry level* e *target* per il 2026 sono in continuità con quelli del 2025 (anno di prima adozione dell'obiettivo così configurato). Al contempo, considerato il risultato *record* raggiunto dal WFR nel 2025 e al fine di stimolare il miglioramento continuo, è stato reso maggiormente sfidante il valore della soglia di *over-performance* mediante una sua riduzione del 5% rispetto all'anno precedente. Tale approccio consente di mantenere *standard* elevati e un *focus* sul miglioramento continuo delle *performance*. Le soglie del WFR tengono conto del perimetro societario del Gruppo Enel previsto per il 2026, definito escludendo i perimetri per cui si è già verificata la sottoscrizione di accordi per la cessione o per cui vi è una previsione certa di uscita dal Gruppo, ovvero per cui, in caso di acquisizione, non si prevede di assumere il pieno controllo gestionale dell'*asset* nel corso dell'anno.

Per ciascun obiettivo al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del *target* e dell'*overperformance* è prevista l'erogazione, rispettivamente, del 100% e del 150% del premio base (con interpolazione lineare), come di seguito riportato. Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non è previsto alcun premio.



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 2026 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione ad apposito Piano *Long-Term Incentive* ("**Piano LTI 2026**"), 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 2026, nonché il relativo peso.

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio <sup>14</sup> Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM <sup>15</sup> nel triennio 2026-2028	45%
EPS ( <i>Earnings per share</i> ) al 2028 accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 <sup>16</sup>	20%
ROACE ( <i>Return on average capital employed</i> ) cumulato nel triennio 2026-2028 <sup>17</sup>	10%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>18</sup> , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>19</sup>	15%
Percentuale di donne <i>manager e middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager e middle manager</i> a fine 2028 <sup>20</sup>	10%

- 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 2026 – 31 dicembre 2028), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.
- Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2025, i primi 10 componenti di tale indice erano: Iberdrola, Enel, Engie, E.ON, RWE, Veolia Environment, Terna, EdP, Endesa e Fortum.
- L'obiettivo di EPS è stato calcolato come semisomma del *range* dell'EPS per il 2028 previsto dal Piano Strategico 2026-2028. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, 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.
- Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT ordinario (Risultato Operativo Ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ossia le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations*, degli *Asset held for Sale* e delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, dalla variazione delle *Discontinued Operations* e dalle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), 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.
- L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) 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.
- L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione totale del Gruppo.
- L'obiettivo misura il rapporto fra il numero di *donne manager e middle manager* e l'intera popolazione di *manager e middle manager*. In sede di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento rispetto a quanto previsto nel Piano Strategico 2026-2028 del Gruppo Enel. In sede di consuntivazione, inoltre, 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.

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

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EURO STOXX Utilities – UEM nel triennio 2026-2028	Moltiplicatore
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130% <sup>21</sup>
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% <sup>22</sup>

L'obiettivo legato all'EPS 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 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l'accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento di un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027.

EPS 2026 e EPS 2027 (obiettivo-cancello)	EPS 2028	Moltiplicatore
EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS pari a 0,810 euro	Target 130% <sup>21</sup>
EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS pari a 0,815 euro	Over I 150%
EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS superiore o uguale a 0,820 euro	Over II 280% <sup>22</sup>

Per quanto concerne l'obiettivo legato all'EPS, si segnala che l'obiettivo-cancello per il 2026 e per il 2027 è pari al valore minimo della *guidance* per il 2026 prevista dal Piano Strategico 2026-2028. Tale obiettivo-cancello è volto a garantire, nel corso dei primi due anni del *performance period* del Piano LTI 2026, il mantenimento di un livello

di EPS coerente con il profilo di sviluppo di redditività del Piano Strategico.

L'obiettivo legato al ROACE cumulato nel triennio 2026-2028 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 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio.

ROACE cumulato triennio 2026-2028	Moltiplicatore
ROACE pari a 41,2%	Target 130% <sup>21</sup>
ROACE pari a 41,8%	Over I 150%
ROACE superiore o uguale a 42,4%	Over II 280% <sup>22</sup>

Per quanto riguarda l'obiettivo ROACE cumulato nel triennio 2026-2028, si segnala che il livello *target* sopra indicato (pari a 41,2%) risulta sostanzialmente in linea con quello previsto per il triennio 2025-2027 (pari a 41,4%), principalmente in quanto, a fronte di un incremento degli investimenti previsto dal Piano Strategico 2026-2028, non si ha un immediato riflesso sull'EBIT per effetto della latenza tra gli investimenti e la manifestazione dei relativi ritorni finanziari.

L'obiettivo concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo al 2028 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 2026-2028) 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 2028.

21. Per i destinatari del Piano LTI 2026, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del target è prevista l'erogazione del 100% del premio base assegnato.

22. Per i destinatari del Piano LTI 2026, diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l'erogazione del 180% del premio base assegnato.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) del Gruppo al 2028 (obiettivo-cancello) <sup>23</sup>	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) del Gruppo al 2028 <sup>23</sup>	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 107 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Target 130% <sup>21</sup>
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 105 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power inferiore o uguale a 103 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over II 280% <sup>22</sup>

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* a fine 2028<sup>24</sup> sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028	Moltiplicatore
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,1%	Target 130% <sup>21</sup>
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,2%	Over I 150%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,3%	Over II 280% <sup>22</sup>

23. Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo di *performance* relativo a "Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e Scope 3 relative all'Integrated Power del Gruppo" e del relativo obiettivo-cancello ("Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 relative alla Power Generation del Gruppo"), in sede di relativa 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;

(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;

(C) qualsiasi incremento di emissioni di gas serra a livello di singolo Paese imputabile a cambiamenti nelle dinamiche del mercato elettrico che causino un imprevisto aumento nella generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche >500 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) operato da Enel per garantire la sicurezza e la stabilità dei sistemi elettrici, rispetto alle ipotesi considerate durante la fase di definizione del *target*;

(D) qualsiasi variazione del valore del coefficiente di emissioni di carbonio del sistema elettrico nazionale all'anno del *target* (avendosi riguardo all'ultimo dato disponibile prodotto dall'Autorità Nazionale, o, in caso di indisponibilità, da terza parte nel momento di consuntivazione del *target*) rispetto alle proiezioni considerate per la definizione del *target* sulla base di proiezioni di dati di terzi;

(E) qualsiasi impatto negativo correlato a eventi meteorologici e climatici estremi (inclusi, senza alcuna limitazione, inondazioni, incendi, uragani, bufere di neve, siccità) che incidono direttamente sulla capacità di generazione degli asset rinnovabili del Gruppo, inclusa una disponibilità idroelettrica estremamente bassa rispetto all'andamento storico;

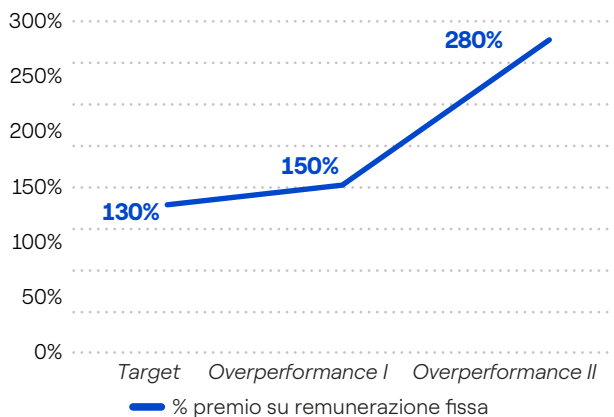
(F) il verificarsi di qualsiasi evento di forza maggiore.

24. La popolazione dei *manager* e dei *middle manager* comprende tutti i professionisti del Gruppo Enel che ricoprono ruoli di *leadership* e gestione all'interno di un'organizzazione, responsabili della pianificazione, organizzazione, direzione e controllo delle risorse per raggiungere obiettivi strategici. In particolare, i *middle manager* sono figure intermedie che agiscono come ponte tra la direzione strategica e la direzione esecutiva delle operazioni quotidiane, svolgendo un ruolo cruciale nel tradurre le strategie aziendali in azioni pratiche e nella supervisione dei *team* di lavoro.

Si segnala che negli ultimi anni il Gruppo ha compiuto un progresso strutturale e tangibile sul fronte della *leadership* differenziata, in quanto l'incidenza delle donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* è cresciuta di 4,5 punti percentuali dal 2020 al 2025; tale risultato è stato conseguito grazie ad una strategia fondata su obiettivi chiari, specifici e misurabili dedicati alla *gender equality*. In tale contesto, la scala di *performance* di tale obiettivo per il 2028 risulta in ogni caso migliorativa rispetto a quella del Piano LTI 2025.

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 25% 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. In particolare, 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 2026-2028, 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 diversità di genere è volto a perseguire un maggiore equilibrio nella presenza di donne nell'ambito dei diversi livelli della popolazione manageriale; in particolare, detto obiettivo risponde all'esigenza di misurare in maniera concreta l'impegno del Gruppo a garantire l'uguaglianza di genere, con particolare attenzione all'incremento delle donne *manager* e *middle manager* (che a fine 2025 rappresentavano il 33,9% del totale della popolazione di riferimento).

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130%<sup>21</sup> del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280%<sup>22</sup> (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto 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);
- 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 2026 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 2026 in base alla media aritmetica dei VWAP<sup>25</sup> 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 2025). 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 2026 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.

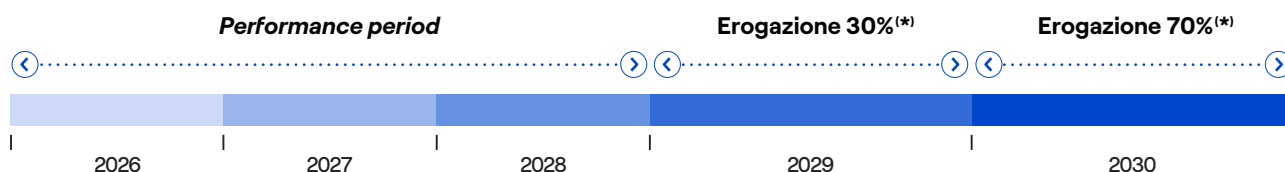
<sup>25</sup> Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

## Differimento del pagamento

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

quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2026 (c.d. "deferred payment").

### Cronologia del Piano LTI 2026



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

## Meccanismo di "dividend equivalent"

Il Piano LTI 2026 contempla un meccanismo di "dividend equivalent" in base al quale, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai destinatari del Piano a seguito della conseguimento degli obiettivi di performance, è prevista l'assegnazione in loro favore di un numero aggiuntivo di azioni Enel di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di performance e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano.

Le azioni Enel assegnate a titolo di "dividend equivalent" sono trasferite ai destinatari del Piano LTI 2026 unitamente alla componente azionaria del premio; il loro quantitativo è determinato in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato in quanto inerenti la componente azionaria del premio effettivamente maturata, il cui importo viene diviso per il prezzo medio dell'azione Enel<sup>26</sup>.

Il meccanismo di dividend equivalent costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano LTI 2026 con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine.

## 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 2026

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2026, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'art. 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 rapporto

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine rapporto 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 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. Si segnala che le fattispecie che giustificano il riconoscimento dell'indennità in questione rendono improbabile che la relativa corresponsione – ove dovessero verificarsi

26. Il prezzo medio dell'azione Enel è pari alla media aritmetica dei VWAP giornalieri registrati nei primi 25 giorni del mese antecedente quello di trasferimento delle azioni ai destinatari del Piano LTI 2026.

i relativi presupposti – possa in concreto cumularsi con l'attivazione del patto di non concorrenza (descritto nel successivo paragrafo) da parte della Società e, quindi, con l'erogazione del corrispettivo previsto a tale riguardo.

In linea con quanto previsto sia dalla politica in materia di remunerazione per il 2024 sia dalla politica in materia di remunerazione per il 2025, l'indennità di fine rapporto non è dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale<sup>27</sup>. L'indennità in questione non sarà altresì 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. Infine, non è prevista alcuna indennità di fine rapporto 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.

In particolare, 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. Al riguardo, in linea con la politica in materia di remunerazione per il 2025, rimane fermo 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.

Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, per il periodo di due anni successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna at-

tività, anche solo occasionale o gratuita, in concorrenza – ovvero a favore di soggetti che operino in concorrenza – con quella svolta dal Gruppo Enel al momento della cessazione dei suddetti rapporti in tutto il territorio di Italia, Francia, Germania, Spagna, Stati Uniti d'America, Brasile, Cile e Colombia. 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 (vale a dire trascorsi due anni dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo 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. 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).

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 rapporto, (ii) l'opzione e (iii) il patto di non concorrenza è comunque inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine<sup>28</sup>.

#### Effetti della cessazione dei rapporti sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2026

È previsto che, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di 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).

<sup>27</sup> In occasione dell'elaborazione della politica in materia di remunerazione per il 2024, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha inteso cristallizzare nella medesima politica l'espressa rinuncia, formulata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, all'indennità prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale.

<sup>28</sup> Considerando il premio corrisposto in caso di *overperformance* per la quota relativa alla remunerazione variabile di breve termine.

## Effetti della cessazione dei rapporti sul Piano LTI 2026 e sugli altri Piani di Long-Term Incentive in corso di validità

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2026 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 2026 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2023, il 2024 e il 2025 nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato verificato

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

### **(B)** Disciplina del Piano LTI 2026 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2024 e il 2025 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 (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 (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 e/o di fatti commessi in evidente e comprovato danno 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 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'Assem-

blea 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 2026 è stata definita tenuto anche conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* che il consulente indipendente Willis Towers Watson 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 2025 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona sulla mediana del *Peer Group*<sup>29</sup>.

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 2025 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 tali 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 Willis Towers Watson ha evidenziato per ciascun Comitato consiliare il posizionamento appresso indicato.

#### Comitato Controllo e Rischi

Tenendo conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, il compenso del Presidente si colloca sostanzialmente sul primo quartile, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si colloca leggermente al di sotto della mediana del *Peer Group*<sup>30</sup>.

#### Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Prendendo in considerazione i comitati con competenze in materia di nomine nell'ambito del *Peer Group* e tenendo conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Enel si collocano tra la mediana e il terzo quartile. Prendendo invece in considerazione i comitati con competenze in materia di remunerazione nell'ambito del *Peer Group* e tenendo parimenti conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Enel si colloca sostanzialmente sulla mediana, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si colloca tra la mediana e il terzo quartile<sup>31</sup>.

#### Comitato Parti Correlate

Tenendo conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato Parti Correlate si collocano significativamente al di sotto del primo quartile del *Peer Group*<sup>32</sup>.

**29.** La remunerazione riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai lavori consiliari si colloca invece tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* qualora si tenga conto anche dei gettoni di presenza che alcune società appartenenti al *panel* hanno riconosciuto nel corso del 2024.

**30.** Qualora non si tenga conto dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, il compenso del Presidente e quello degli altri componenti del Comitato Controllo e Rischi si collocano invece al di sotto del primo quartile del *Peer Group*.

**31.** Qualora non si tenga conto dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, tanto se si prendono in considerazione nell'ambito di quest'ultimo i comitati con competenze in materia di nomine, quanto se si considerano i comitati con competenze in materia di remunerazione.

**32.** Qualora non si tenga conto dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato Parti Correlate si collocano ancor più significativamente al di sotto del primo quartile del *Peer Group*.

Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità  
Tenendo conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, il compenso del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* e la *Sostenibilità* si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti è sostanzialmente allineato alla mediana<sup>33</sup>.

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico riconosciuto agli Amministratori non esecutivi per il 2025 per la partecipazione ai Comitati consiliari non riflette appieno il posizionamento di Enel in termini capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto al *Peer Group*. Al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha ritenuto di rinviare alla prossima consiliatura ogni valutazione in merito ad una eventuale rivisitazione della misura di tale compenso – accompagnata da una revisione del suo limite massimo – così da pervenire ad un più adeguato posizionamento della relativa struttura e consistenza rispetto ai *peers* di riferimento, considerato che il compenso in questione risulta invariato dal 2011 e così da tenere conto anche delle dinamiche inflattive nel frattempo occorse, che hanno contribuito a determinare un disallineamento rispetto al *Peer Group*.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2026 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 22 maggio 2025, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2025-2027, 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.

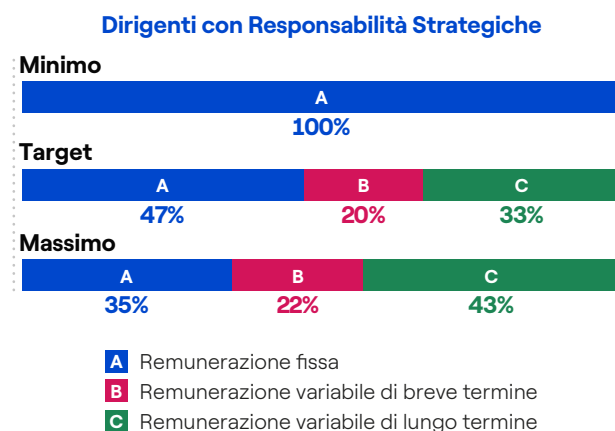
Si segnala che in concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2026, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto raccomandato in proposito dal Codice di *Corporate Governance* – ha richiesto al consulente indipendente Willis Towers Watson di effettuare un'ulteriore analisi di *benchmark* intesa ad accertare l'adeguatezza del trattamento retributivo sopra indicato. Le risultanze di tale analisi sono riportate nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2025, 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 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:



<sup>33</sup>. Qualora non si tenga conto dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2024 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato per la *Corporate Governance* e la *Sostenibilità* si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*.

### 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 43% 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* (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*), 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 2025 gli obiettivi di *performance* assegnati a questi ultimi sono risultati coerenti con quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in misura pari al 63%; il restante 37% 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 *overperformance* riguardo agli obiettivi assegnati, pari al 150% del livello *target*) che risultano differenziati in funzione degli specifici contesti 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 2026, 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 2026 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 2026 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*

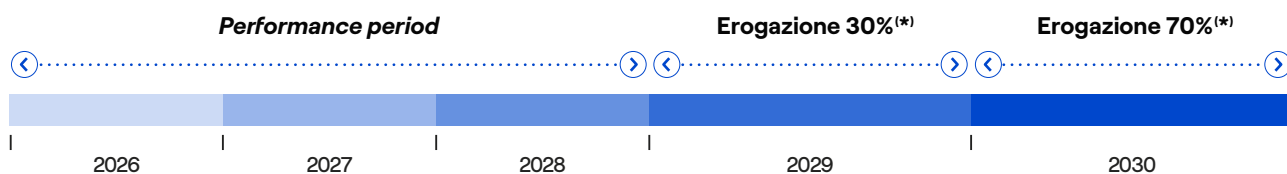
*period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2025). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per 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 2026 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 2026 (c.d. "*deferred payment*").

### Cronologia del Piano LTI 2026



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

#### Meccanismo di "dividend equivalent"

Anche nei riguardi dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in quanto destinatari del Piano LTI 2026, trova applicazione il meccanismo di "*dividend equivalent*" descritto in apposita sezione del paragrafo 2.4.5 della presente relazione, cui pertanto si rinvia.

#### 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 2026

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2026, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'art. 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](http://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 ag-

giunge 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 è inoltre previsto, in base al contratto collettivo italiano di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, 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.

#### Effetti della cessazione del rapporto sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2026

La remunerazione variabile di breve termine per il 2026 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 2026 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 2026 e dei Piani di Long-Term Incentive per il 2023, il 2024 e il 2025 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.

La medesima disciplina trova applicazione nei confronti dei Dirigenti con responsabilità strategiche (al pari degli altri destinatari) anche con riferimento al Piano di Long-Term Incentive per il 2022, per quanto riguarda le previsioni di cui alla lett. (A) del suddetto paragrafo 2.4.6 riferite all'ipotesi in cui il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato verificato.

#### 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.

#### 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 dalla contrattazione aziendale applicabile; (iv) in caso di cambio di residenza ovvero trasferimento, eventuali specifiche misure.

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.

#### 2.8 Linee guida sul possesso azionario (Share Ownership Guidelines)

Nel corso del 2023 Enel ha adottato apposite Linee guida sul possesso azionario ("**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; tali Linee guida 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 destinatari 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 rispettiva 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. A tale ultimo riguardo, si segnala che il livello di possesso azionario raggiunto dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2025 è indicato nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione.

# Sezione II

## Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2025

### 3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2025

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2025 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 2025, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2025<sup>34</sup>. 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 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 22 maggio 2025, quando il 99,2% circa del capitale votante ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo.

Il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe gli emolumenti 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 eventualmente allo stesso spettanti quale componente, per conto e su indicazione di Enel, di consigli di amministrazione di società non quotate che siano controllate e/o partecipate da Enel e/o di società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione 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 tali eventuali cariche.

Il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale assorbe a sua volta i compensi eventualmente spettanti all'interessato per l'assunzione, per conto e su indicazione della Società, di cariche sociali in società controllate e/o partecipate da Enel e/o in enti che rivestano interesse per il Gruppo 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 degli Azionisti del 10 maggio 2023 (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 degli Azionisti del 10 maggio 2023 (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 98,6 punti su un massimo di

<sup>34</sup>. Con riferimento alla modalità con cui si è tenuto conto nella politica in materia di remunerazione per il 2025 dell'integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione, si rinvia anche a quanto indicato – in conformità con quanto previsto dall'ESRS 2, GOV-3 e dal correlato ESRS E1 – nell'ambito della Rendicontazione consolidata di Sostenibilità inclusa nella Relazione Finanziaria Annuale per l'esercizio 2025.

100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente quindi al 148% della remunerazione fissa, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2025 (cfr. paragrafo 2.4.4 della

Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024). 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	Punteggio massimo	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	20	20
EBITDA ordinario consolidato	20	18,6
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	30	30
Reclami commerciali a livello di Gruppo	10	10
<i>Safety</i> - Indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità	20	20
Valutazione complessiva	98,6% della remunerazione variabile di breve termine massima (pari al 148% 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 <i>performance</i> assegnati all'AD/DG	Obiettivo soglia	Obiettivo a target	Obiettivo massimo	Performance raggiunta	<i>Payout</i> soglia di accesso	<i>Payout target</i>	<i>Payout</i> massimo	<i>Payout</i> raggiunto
Utile netto ordinario consolidato	6,7 miliardi di euro	6,8 miliardi di euro	6,9 miliardi di euro	7,1 miliardi di euro <sup>(*)</sup>	10%	20%	30%	30%
EBITDA ordinario consolidato	22,867 miliardi di euro	22,959 miliardi di euro	23,051 miliardi di euro	23,032 miliardi di euro <sup>(**)</sup>	10%	20%	30%	28%
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	24,5%	24,6%	24,7%	26,8% <sup>(***)</sup>	15%	30%	45%	45%
Reclami commerciali a livello di Gruppo	162/10.000 clienti	158/10.000 clienti	154/10.000 clienti	122,5/10.000 clienti	5%	10%	15%	15%
<i>Safety</i> - Indice di frequenza medio degli infortuni sul lavoro pesati per la loro gravità (WFR)	WFR 2025: 0,53	WFR 2025: 0,47	WFR 2025: 0,41	WFR 2025: 0,32 <sup>(****)</sup>	10%	20%	30%	30%
<b>Totale <i>Payout</i></b>					<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>	<b>148%</b>

(\*) 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 2025 (pari a 7.011 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al *budget* (+1 milione di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+104 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, l'EBITDA ordinario consolidato relativo al 2025 (pari a 22.873 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento rispetto al *budget* (-28 milioni di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+187 milioni di euro).

(\*\*\*) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i *Funds from operations* relativi al 2025 sono stati rettificati di +0,1 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di -1,6 miliardi di euro per tenere conto dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento, del diverso ammontare delle operazioni straordinarie, della variazione della *dividend policy*, nonché dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget*.

(\*\*\*\*) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il dato consuntivo dell'obiettivo *Safety* relativo al 2025 non ha subito rettifiche dovute alla neutralizzazione degli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento avvenute nel corso dell'anno. Si segnala che il 2025 è stato caratterizzato da una riduzione assai significativa del numero di infortuni gravi (*i.e.*, Fatali, *Life Changing* e *High Potential*), essendo stati registrati 21 infortuni di tale tipologia rispetto ai 40 del 2024 (individuati, questi ultimi, in base al perimetro effettivo, geografico e di consolidamento, per tale esercizio). In particolare, nel 2025 sono stati registrati: (i) 4 infortuni fatali rispetto ai 14 del 2024; (ii) nessun infortunio "*life changing*" rispetto ai 2 del 2024; (iii) 17 infortuni "*high potential*" rispetto ai 24 del 2024. Ad essi si aggiungono 157 infortuni c.d. "*other*" su un totale di 348,2 milioni di ore lavorate.

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 2025-2027. 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* (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*), 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 93 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente al 72% della retribuzione fissa media maturata. Al

riguardo, si segnala che il livello medio di raggiungimento: (i) dei *target* economico-finanziari è stato pari a un punteggio di 9 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 8 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 di *Long-Term Incentive* 2023 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche e ha quindi disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 280% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 180% 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 2023 (cfr. paragrafi 2.4.5 e 2.7.4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022).

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2023 (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 2023-2025	100%	110%	115%	175,0% <sup>(*)</sup>	58,5%	67,5%	126%	126%
Return on Invested Capital (ROIC) – Weighted Average Cost of Capital (WACC) cumulati del triennio 2023-2025	14,4%	14,7%	15%	20,2%	39%	45%	84%	84%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" (dati in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo al 2025, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" (dati in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo al 2025	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 97 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(***)</sup>	19,5%	22,5%	42%	42%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo al 2025	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> pari a 135 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> pari a 132 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> inferiori o uguali a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> inferiori o uguali a 108 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(***)</sup>				
Percentuale di donne nei piani di successione del top management a fine 2025	45%	47%	50%	50,2%	13%	15%	28%	28%
<b>Totale Payout</b>					<b>130%</b>	<b>150%</b>	<b>280%</b>	<b>280%</b>

(\*) Si precisa che nel triennio 2023-2025 il TSR medio di Enel è stato pari a +122,25%, mentre il TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM è stato pari a +69,88%.

(\*\*) Si segnala che nel 2025 è stato registrato un livello di consuntivazione dell'obiettivo-cancello concernente l'intensità delle emissioni di GHG Scope 1 relative alla *Power Generation* del Gruppo (pari a 97 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) e dell'obiettivo di *performance* concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo (pari a 108 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) particolarmente contenuto, principalmente per effetto di un livello di idraulicità eccezionalmente elevato in Colombia rispetto agli anni precedenti; a tale ultimo riguardo, tuttavia, non vi sono al momento evidenze sufficienti per confermare che tale livello possa mantenersi costante anche nei prossimi anni.

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2023 (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 2023-2025	100%	110%	115%	175,0% <sup>(*)</sup>	45%	67,5%	81%	81%
Return on Invested Capital (ROIC) – Weighted Average Cost of Capital (WACC) cumulati del triennio 2023-2025	14,4%	14,7%	15%	20,2%	30%	45%	54%	54%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" (dati in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) relative all'Integrated Power del Gruppo al 2025, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" (dati in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) relative alla Power Generation del Gruppo al 2025	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation: 97 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup>	15%	22,5%	27%	27%
	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 135 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 132 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power inferiori o uguali a 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power: 108 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup>				
Percentuale di donne nei piani di successione del top management a fine 2025	45%	47%	50%	50,2%	10%	15%	18%	18%
<b>Totale Payout</b>					<b>100%</b>	<b>150%</b>	<b>180%</b>	<b>180%</b>

(\*) Si precisa che nel triennio 2023-2025 il TSR medio di Enel è stato pari a +122,25%, mentre il TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM è stato pari a +69,88%.

(\*\*) Si segnala che nel 2025 è stato registrato un livello di consuntivazione dell'obiettivo-cancello concernente l'intensità delle emissioni di GHG Scope 1 relative alla Power Generation del Gruppo (pari a 97 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) e dell'obiettivo di performance concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power del Gruppo (pari a 108 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) particolarmente contenuto, principalmente per effetto di un livello di idraulicità eccezionalmente elevato in Colombia rispetto agli anni precedenti; a tale ultimo riguardo, tuttavia, non vi sono al momento evidenze sufficienti per confermare che tale livello possa mantenersi costante anche nei prossimi anni.

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

### Contributo dei compensi maturati nel 2025 ai risultati a lungo termine della Società

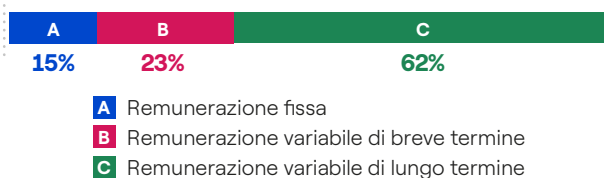
Gli obiettivi di performance della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche maturata nell'esercizio 2025 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettrificazione dei consumi e il potenziamento della rete di distribuzione. Al riguardo, si segnala come l'impegno nella

lotta al cambiamento climatico che caratterizza la strategia del Gruppo abbia consentito di raggiungere l'obiettivo concernente la riduzione dell'intensità delle emissioni di GHG nel 2025, superando notevolmente il livello massimo della performance prevista. Inoltre, il raggiungimento del secondo livello di overperformance dell'obiettivo ROIC-WACC dimostra la capacità del Gruppo di creare valore nel medio-lungo termine in rapporto al costo del capitale. Infine, la fiducia che il mercato ripone nella creazione di valore nel lungo termine associata alle strategie del Gruppo è testimoniata anche da una performance registrata dal titolo Enel nel triennio 2023-2025 in termini di Total Shareholders Return (TSR) nettamente superiore rispetto a quella dell'indice di riferimento (i.e., EUROSTOXX Utilities – UEM).

## Pay mix della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nel 2025

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2025 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* 2023.

### PAY MIX AD/DG



Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2025, gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci hanno maturato 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 22 maggio 2025 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2025, adottata dal Con-

siglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 13 marzo 2025. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2025, 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 2024, che è stata predisposta dal consulente indipendente Willis Towers Watson.

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<sup>35</sup>; (ii) società *comparable* di *business*<sup>36</sup>; (iii) società europee di rilevanti dimensioni<sup>37</sup>. In particolare, alla luce degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2025 ha confermato i livelli di trattamento economico riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2024, in quanto tali trattamenti sono risultati sostanzialmente coerenti con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*<sup>38</sup>. Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, pur avendo le risultanze delle analisi di *benchmark* evidenziato i presupposti per l'elaborazione di una proposta di aumento dei relativi compensi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, la politica in materia di remunerazione per il 2025 ha confermato anche a tale riguardo i compensi previsti per l'esercizio 2024.

35. 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, Pirelli, Prysmian e Terna.

36. 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 e Orsted.

37. 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, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies e Vodafone.

38. In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2023, Enel si collocava rispetto al *Peer Group* (i) tra la mediana e il terzo quartile in termini di capitalizzazione e numero di dipendenti e (ii) sopra il terzo quartile per quanto concerne i ricavi.

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto per il 2025 al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, specificando il relativo posizionamento rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal medesimo consulente indipendente Willis Towers Watson – di cui la Società si è avvalsa anche per la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2026 – 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 – con un'unica eccezione – rispetto a quello utilizzato ai fini della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2025<sup>39</sup>. Infine, si riporta il posizionamento per il 2025 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 del Consiglio di Amministrazione per il 2025, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha tenuto conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Willis Towers Watson; 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 confermare per il 2025 al Presidente del Consiglio di Amministrazione una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 500.000 euro lordi annui; tale remunerazione – alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata da Willis Towers Watson sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2025 – si colloca tra la mediana e 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 sostanzialmente sulla mediana 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 Willis Towers Watson, ha ritenuto opportuno confermare per il 2025 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale il trattamento economico previsto per il 2024, articolato in:

- una remunerazione fissa pari a 1.520.000 euro lordi annui. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson, tale misura della remunerazione fissa si colloca sostanzialmente sulla mediana del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di breve termine pari: (i) a livello *target*, al 100% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 150% della remunerazione fissa. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson, la remunerazione globale annua (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine) è sostanzialmente allineata alla mediana del *Peer Group* al livello *target*, mentre al livello massimo di *performance* si colloca al di sotto della mediana del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di lungo termine pari: (i) a livello *target*, al 130% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 280% della remunerazione fissa. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson, la *Total Direct Compensation* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine) si posiziona al di sotto della mediana del *Peer Group* tanto al livello *target* quanto al livello massimo di *performance*.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento ("*Western Europe Mercer Executives Remuneration Guide*" pubblicato da Mercer che ha analizzato oltre 2.200 società europee con dati relativi alla remunerazione di oltre 58.000 posizioni), sulla mediana di mercato.

#### Linee guida sul possesso azionario (*Share Ownership Guidelines*)

In concomitanza con l'approvazione della politica in materia di remunerazione per il 2023 da parte dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 sono divenute efficaci le Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") approvate dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2023. Le *Share Ownership Guidelines*

<sup>39</sup>. Rispetto al *Peer Group* utilizzato ai fini della politica in materia di remunerazione per il 2025, il sotto-gruppo delle società *comparable di business* è stato ampliato mediante l'inserimento di Veolia Environnement.

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 ed 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 destinatari 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 rispettiva remunerazione annua fissa lorda.

Nel mese di marzo 2026, in linea con quanto previsto in merito al periodico monitoraggio circa l'attuazione delle *Share Ownership Guidelines*, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha verificato che a fine 2025 l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ha conseguito un livello di possesso azionario pari al 1.214% della remunerazione annua fissa lorda al 31 dicembre 2025 (avendo quindi già abbondantemente superato l'obiettivo sopra indicato richiesto a regime dalle *Share Ownership Guidelines*). Tale livello di possesso azionario è stato conseguito esclusivamente tramite l'acquisto di azioni Enel sul mercato, in quanto a fine 2025 (i) risulta ancora in corso il *performance period* tanto del Piano di *Long-Term Incentive 2024* quanto del Piano di *Long-Term Incentive 2025* assegnati all'interessato, mentre (ii) per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive 2023*, il cui *performance period* si è concluso a fine 2025, le azioni attribuite all'Amministratore Delegato/Direttore Generale a seguito della relativa consuntivazione non sono state ancora erogate<sup>40</sup>. Per quanto riguarda i sei Dirigenti con responsabilità strategiche in carica a fine 2025, essi si trovano a tale data nella fase di accumulo delle azioni e hanno conseguito un livello di possesso azionario medio pari al 26% della remunerazione annua fissa lorda al 31 dicembre 2025. Al riguardo, si segnala che tale livello di possesso azionario tiene conto della circostanza che tre dei sei Dirigenti con responsa-

bilità strategiche sono entrati a far parte del Gruppo Enel nel 2023 e, quindi, anche nei loro riguardi a fine 2025 (i) risulta ancora in corso il *performance period* tanto del Piano di *Long-Term Incentive 2024* quanto del Piano di *Long-Term Incentive 2025* loro assegnati, mentre (ii) per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive 2023*, il cui *performance period* si è concluso a fine 2025, le azioni loro attribuite a seguito della relativa consuntivazione non sono state ancora erogate. Si evidenzia inoltre che due Dirigenti con responsabilità strategiche hanno assunto tale ruolo nel 2025; pertanto, l'obiettivo sopra indicato delle *Share Ownership Guidelines* che risulta applicabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche va raggiunto da parte di tre di essi entro il 2028 e da parte di due di essi entro il 2030.

### **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 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 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 2025; (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 sono riportate le remunerazioni maturate negli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025 da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2025 così come valorizzate nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione, rispettivamente: (i) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021; (ii) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022; (iii) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023; (iv) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2025 e sui compensi corrisposti nel 2024; e (v) della presente relazione.

<sup>40</sup>. Si segnala, inoltre, che, avendo l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel acquistato sul mercato azioni della controllata Endesa S.A. nel corso del 2024, il livello complessivo di possesso azionario conseguito dall'interessato nell'ambito del Gruppo Enel (azioni di Enel e Endesa S.A.) risulta pari al 2.062% della sua remunerazione annua fissa lorda al 31 dicembre 2025.

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 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025. 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 nelle Relazioni Finanziarie Annuali Consolidate relative agli esercizi 2021, 2022, 2023 e 2024 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2025 utilizzato per la voce "Salari e stipendi" riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2025.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta per il 2023, il 2024 e il 2025, unitamente alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, anche il rappor-

to tra tale grandezza e la remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel (c.d. "pay ratio"). Il medesimo rapporto è indicato, per completezza di informativa, anche con riferimento alla sola componente fissa delle remunerazioni in questione.

Si segnala che la misura dei compensi stabiliti per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi alle attività consiliari ed a quelle dei Comitati è rimasta immutata in ciascuno degli esercizi in cui sono stati in carica (i.e., 2023, 2024 e 2025). 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 e al numero di riunioni svolte dai Comitati consiliari cui essi partecipano. 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 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025. 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 in carica a fine 2025

Nome e cognome	Carica	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Paolo Scaroni</b>	Presidente del CdA Nominato il 10 maggio 2023	€ 507.314 (in carica per l'intero anno)	€ 515.480 (in carica per l'intero anno)	€ 337.394 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		-2% vs 2024	+53% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Flavio Cattaneo</b>	A.D. e D.G. Nominato il 12 maggio 2023	€ 10.216.123 <sup>(1)</sup> (in carica per l'intero anno)	€ 3.584.045 (in carica per l'intero anno)	€ 2.350.776 (in carica in qualità di Consigliere dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		+185% vs 2024	+52% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Johanna Arbib</b>	Consigliere Nominata il 10 maggio 2023	€ 138.000 (in carica per l'intero anno)	€ 138.000 (in carica per l'intero anno)	€ 83.753 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		0% vs 2024	+65% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Mario Corsi</b>	Consigliere Nominato il 10 maggio 2023	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 86.753 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		0% vs 2024	+60% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Olga Cuccurullo</b>	Consigliere Nominata il 10 maggio 2023	€ 144.000 (in carica per l'intero anno)	€ 146.000 (in carica per l'intero anno)	€ 88.753 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		-1% vs 2024	+65% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Dario Frigerio</b>	Consigliere Nominato il 10 maggio 2023	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 94.315 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		0% vs 2024	+59% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Fiammetta Salmoni</b>	Consigliere Nominata il 10 maggio 2023	€ 148.000 (in carica per l'intero anno)	€ 145.000 (in carica per l'intero anno)	€ 91.315 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		+2% vs 2024	+59% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Alessandra Stablini</b>	Consigliere Nominata il 10 maggio 2023	€ 146.000 (in carica per l'intero anno)	€ 148.000 (in carica per l'intero anno)	€ 89.315 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		-1% vs 2024	+66% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Alessandro Zehentner</b>	Consigliere Nominato il 10 maggio 2023	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 86.753 (in carica dal 10 maggio 2023)	N.A.	N.A.
Variazione		0% vs 2024	+60% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Pierluigi Pace</b>	Presidente del Collegio Sindacale Nominato il 22 maggio 2025	€ 51.932 (in carica dal 22 maggio 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variazione		N.A.	--	--	--	--
<b>Monica Scipione</b>	Sindaco effettivo Nominata il 22 maggio 2025	€ 45.822 (in carica dal 22 maggio 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variazione		N.A.	--	--	--	--
<b>Mauro Zanin</b>	Sindaco effettivo Nominato il 22 maggio 2025	€ 45.822 (in carica dal 22 maggio 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variazione		N.A.	--	--	--	--

- (1) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione complessiva maturata negli esercizi 2023, 2024 e 2025 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'importo relativo all'esercizio 2025 tiene conto - oltre che della remunerazione di natura monetaria indicata nella colonna "Totale" della Tabella 1 della seconda sezione della presente relazione - anche del valore alla data di maturazione delle azioni Enel assegnate all'interessato in base al Piano di *Long-Term Incentive* 2023 ("Piano LTI 2023") che risultano *vested* a fine 2025 e attribuibili (per un controvalore di € 4.224.671), secondo quanto riportato nella colonna "Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili - Valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della seconda sezione della presente relazione. Il Piano LTI 2023 prevede infatti che una parte dell'incentivo assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, pari al 150% del premio base, sia erogata - subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* - in azioni Enel, il cui numero è stato determinato in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan nei tre mesi precedenti l'avvio del periodo di *performance* (i.e., nel lasso temporale compreso tra il 1° ottobre e il 31 dicembre 2022) e il cui valore è risultato pari a € 4.7908. Di conseguenza, in relazione al Piano LTI 2023 sono state assegnate all'Amministratore Delegato/Direttore Generale n. 475.912 azioni Enel, che risultano essere maturate (*vested*) a fine 2025 e il cui controvalore alla data di assegnazione (pari a € 2.280.000, ossia al 150% della componente fissa della remunerazione dell'interessato) è divenuto pari ad € 4.224.671 alla data di maturazione sulla base di un valore di mercato pari ad € 8.877 fatto registrare dal titolo Enel a fine 2025. Di conseguenza, il significativo apprezzamento del valore di mercato registrato dal titolo Enel (+85,3%) dal momento dell'assegnazione del Piano LTI 2023 a quello di chiusura del relativo periodo di *performance*, unitamente al conseguimento degli obiettivi del Piano stesso al livello massimo di *over-performance*, oltre a testimoniare l'apprezzamento del mercato per le strategie perseguite e i risultati ottenuti dal Gruppo Enel nel corso del periodo di *performance* nel contesto di una recuperata solidità finanziaria, motivano il superamento con riferimento all'esercizio 2025 dell'ammontare teorico massimo della remunerazione assegnata all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (pari ad € 8.056.000 su base annua, importo che considera la componente fissa della remunerazione e le componenti variabili di breve e di lungo termine al livello massimo di *performance*), allineando in tal modo l'interesse del *top management* a quello della generalità degli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo.

**Sindaci cessati nel corso del 2025**

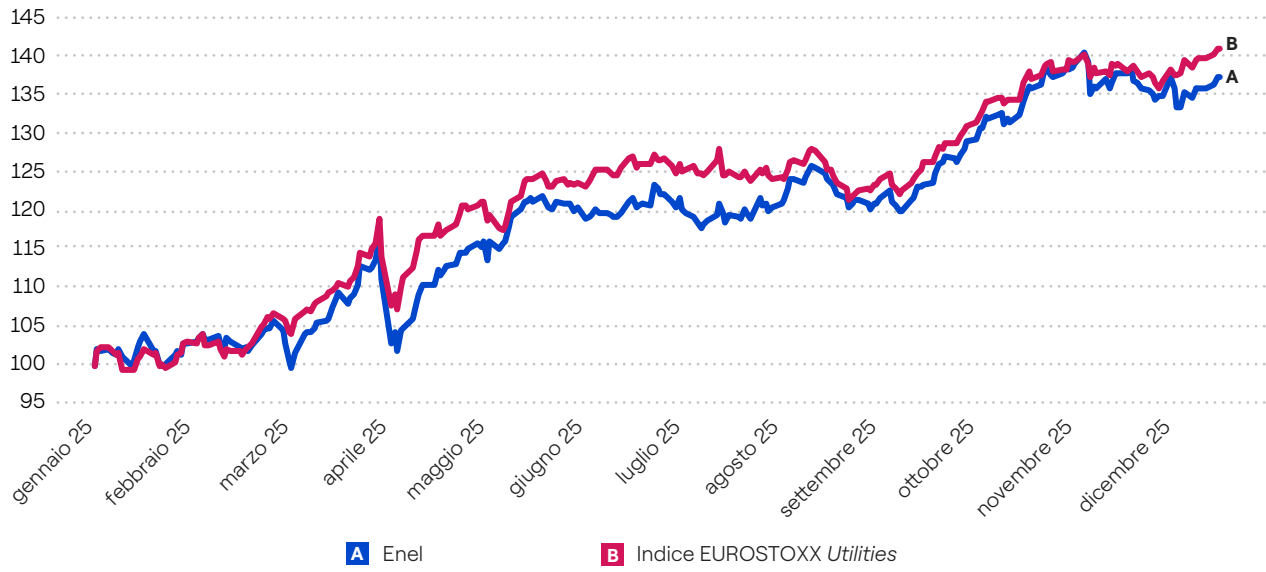
Nome e cognome	Carica	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Barbara Tadolini</b>	Presidente del Collegio Sindacale Nominata il 16 maggio 2019 (per gli esercizi 2019/2021) e il 19 maggio 2022 (per gli esercizi 2022/2024)	€ 33.068 (in carica fino al 22 maggio 2025)	€ 85.000 (in carica per l'intero anno)	€ 85.000 (in carica per l'intero anno)	€ 85.000 (in carica per l'intero anno)	€ 85.000 (in carica per l'intero anno)
Variazione		-61% vs 2024	0% vs 2023	0% vs 2022	0% vs 2021	N.A.
<b>Luigi Borré</b>	Sindaco effettivo Nominato il 19 maggio 2022	€ 29.178 (in carica fino al 22 maggio 2025)	€ 75.000 (in carica per l'intero anno)	€ 75.000 (in carica per l'intero anno)	€ 46.438 (in carica dal 19 maggio 2022)	N.A.
Variazione		-61% vs 2024	0% vs 2023	+62% vs 2022	N.A.	--
<b>Maura Campra</b>	Sindaco effettivo Nominata il 19 maggio 2022	€ 29.178 (in carica fino al 22 maggio 2025)	€ 75.000 (in carica per l'intero anno)	€ 75.000 (in carica per l'intero anno)	€ 46.438 (in carica dal 19 maggio 2022)	N.A.
Variazione		-61% vs 2024	0% vs 2023	+62% vs 2022	N.A.	--

Risultati del Gruppo	2025	2024	2023	2022	2021
<b>EBITDA ordinario</b> (dato espresso in milioni)	€ 22.874	€ 22.801	€ 21.969	€ 19.683	€ 19.210
Variazione	+0,3% vs 2024	+4% vs 2023	+12% vs 2022	+3% vs 2021	N.A.
<b>Risultato netto ordinario del Gruppo</b> (dato espresso in milioni)	€ 7.011	€ 7.135	€ 6.508	€ 5.391	€ 5.593
Variazione	-1,7% vs 2024	+10% vs 2023	+21% vs 2022	-4% vs 2021	N.A.

	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo</b>	€ 54.862	€ 54.343	€ 51.998	€ 51.371	€ 48.489
Variazione	+1,0 % vs 2024	+4,5% vs 2023	+1,2% vs 2022	+5,9% vs 2021	N.A.
<b>Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel e la Remunerazione complessiva media dei dipendenti del Gruppo</b>	186x <sup>(2)</sup>	66x <sup>(2)</sup>	45x <sup>(2)</sup>	N.A.	N.A.
<b>Componente fissa della Remunerazione dei dipendenti del Gruppo</b>	€ 48.993	€ 48.868	€ 46.650	€ 45.447	€ 43.475
Variazione	+0,3% vs 2024	+4,8% vs 2023	+2,6% vs 2022	+4,5% vs 2021	N.A.
<b>Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione fissa dell'AD/DG di Enel e la Remunerazione fissa media dei dipendenti del Gruppo</b>	31x	31x <sup>(2)</sup>	21x <sup>(2)</sup>	N.A.	N.A.

- (2) Si segnala che la differenza tra i valori di *Pay Ratio* riferiti al 2023 e al 2024 è essenzialmente dovuta al diverso arco temporale durante il quale l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ha rivestito tale carica nel corso dei due anni in questione (ossia dal 10 maggio al 31 dicembre nel corso del 2023 e dal 1° gennaio al 31 dicembre nel corso del 2024).  
Si segnala, inoltre, che la differenza tra i valori di *Pay Ratio* riferiti al 2024 e al 2025 è dovuta essenzialmente al conseguimento nel 2025 degli obiettivi del Piano di *Long-Term Incentive 2023* assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale al livello massimo di *overperformance*. Diversamente, tanto nel 2023 quanto nel 2024 la componente di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è risultata assente in quanto il periodo di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive 2023* (il primo in ordine cronologico che risulta essere stato assegnato all'interessato) si è chiuso il 31 dicembre 2025.

### 3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2025)



**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 su base monetaria riferiti al 2025, individuati secondo un criterio di

competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis del Regolamento Emittenti Consob. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
<b>Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)</b>					
Paolo Scaroni <sup>(1)</sup>	Presidente	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	500.000 <sup>(a)</sup>	-
Flavio Cattaneo <sup>(2)</sup>	A.D. e D.G.	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	1.520.000 <sup>(a)</sup>	-
Johanna Arbib <sup>(3)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	58.000 <sup>(b)</sup>
Mario Corsi <sup>(4)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	59.000 <sup>(b)</sup>
Olga Cuccurullo <sup>(5)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	64.000 <sup>(b)</sup>
Dario Frigerio <sup>(6)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	70.000 <sup>(b)</sup>
Fiammetta Salmoni <sup>(7)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	68.000 <sup>(b)</sup>
Alessandra Stabilini <sup>(8)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	66.000 <sup>(b)</sup>
Alessandro Zehentner <sup>(9)</sup>	Consigliere	01/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2025	80.000 <sup>(a)</sup>	59.000 <sup>(b)</sup>
Pierluigi Pace <sup>(10)</sup>	Presidente Collegio Sindacale	05/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2027	51.932 <sup>(a)</sup>	-
Monica Scipione <sup>(11)</sup>	Sindaco effettivo	05/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2027	45.822 <sup>(a)</sup>	-
Mauro Zanin <sup>(12)</sup>	Sindaco effettivo	05/2025-12/2025	Approvazione bilancio 2027	45.822 <sup>(a)</sup>	-
Barbara Tadolini <sup>(13)</sup>	Presidente Collegio Sindacale cessato	01/2025-05/2025	Approvazione bilancio 2024	33.068 <sup>(a)</sup>	-
Luigi Borré <sup>(14)</sup>	Sindaco effettivo cessato	01/2025-05/2025	Approvazione bilancio 2024	29.178 <sup>(a)</sup>	-
Maura Campra <sup>(15)</sup>	Sindaco effettivo cessato	01/2025-05/2025	Approvazione bilancio 2024	29.178 <sup>(a)</sup>	-
<b>Totale</b>				<b>2.815.000</b>	<b>444.000</b>

**Note:**

**(1) Paolo Scaroni – Presidente del Consiglio di Amministrazione in possesso dei requisiti di indipendenza**

(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 10 maggio 2023, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

(b) Beneficiari: (i) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) ai contributi a carico di Enel per l'assistenza sanitaria integrativa.

**(2) Flavio Cattaneo – 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 450.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 1.070.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, nonché i compensi spettanti per le cariche in società controllate e/o partecipate da Enel e/o in enti che rivestono interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.

(b) Componente variabile: (i) di breve termine per la carica di Amministratore Delegato (pari ad euro 666.000) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 1.583.600) determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Re-

munerazioni, a seguito della verifica effettuata nell'adunanza del 19 marzo 2026 sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2025, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso; (ii) di lungo termine, avente natura monetaria, relativa al Piano di LTI 2023 e pari ad euro 1.976.000, di cui il 30%, pari a euro 592.800, erogabile nel 2026 e il restante 70%, pari a euro 1.383.200, differito al 2027. Si precisa che la componente variabile di lungo termine avente natura azionaria relativa al medesimo Piano LTI 2023, pari a n. 475.912 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 142.774 azioni Enel) erogabile nel 2026, e il restante 70% (pari a n. 333.138 azioni Enel) erogabile con differimento al 2027 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.

(c) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) ai contributi a carico di Enel per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; (iv) ai contributi a carico di Enel per l'ASEM - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.

(d) Importo corrisposto, per l'anno 2025, a fronte del diritto (opzione) concesso a Enel e relativo all'attivazione di un patto di non concorrenza.

**(3) Johanna Arbib – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 32.000 euro) e al Comitato Corporate Governance e Sostenibilità (pari a 26.000 euro).

Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica/di cessazione del rapporto di lavoro
Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
-	-	7.314 <sup>(b)</sup>	-	507.314	-	-
4.225.600 <sup>(b)</sup>	-	79.185 <sup>(c)</sup>	166.667 <sup>(d)</sup>	5.991.452	1.978.937	-
-	-	-	-	138.000	-	-
-	-	-	-	139.000	-	-
-	-	-	-	144.000	-	-
-	-	-	-	150.000	-	-
-	-	-	-	148.000	-	-
-	-	-	-	146.000	-	-
-	-	-	-	139.000	-	-
-	-	-	-	51.932	-	-
-	-	-	-	45.822	-	-
-	-	-	-	45.822	-	-
-	-	-	-	33.068	-	-
-	-	-	-	29.178	-	-
-	-	-	-	29.178	-	-
<b>4.225.600</b>	<b>-</b>	<b>86.499</b>	<b>166.667</b>	<b>7.737.766</b>	<b>1.978.937</b>	<b>-</b>

**(4) Mario Corsi – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 33.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 26.000 euro).

**(5) Olga Cuccurullo – Consigliere non esecutivo**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

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

Tali emolumenti e compensi, fatta eccezione per i gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni dei Comitati consiliari sopra indicati (pari a 24.000 euro), sono stati interamente versati al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 1° marzo 2000.

**(6) Dario Frigerio – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 40.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 30.000 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 ad un Amministratore

per la partecipazione ai Comitati consiliari (pari a 70.000 euro) sulla base della politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2025.

**(7) Fiammetta Salmoni – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 36.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 32.000 euro).

**(8) Alessandra Stabilini – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(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 41.000 euro) e al Comitato *Corporate Governance* e Sostenibilità (pari a 25.000 euro).

**(9) Alessandro Zehentner – Consigliere indipendente**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023.

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 33.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 26.000 euro).

**(10) Pierluigi Pace – Presidente del Collegio Sindacale**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2025, corrisposto *pro rata temporis* dalla nomina fino al 31 dicembre 2025.

**(11) Monica Scipione – Sindaco effettivo**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2025, corrisposto *pro rata temporis* dalla nomina fino al 31 dicembre 2025.

**(12) Mauro Zanin – Sindaco effettivo**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 22 maggio 2025, corrisposto *pro rata temporis* dalla nomina fino al 31 dicembre 2025.

**(13) Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale cessato**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del

19 maggio 2022, corrisposto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2025 fino alla data di cessazione della carica.

**(14) Luigi Borré – Sindaco effettivo cessato**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022, corrisposto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2025 fino alla data di cessazione della carica.

**(15) Maura Campra – Sindaco effettivo cessato**

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022, corrisposto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2025 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
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)</b>					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>	-	-	846.154	-
<b>(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)</b>					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>	-	-	3.252.641	-
<b>(III) Totale</b>				<b>4.098.795</b>	<b>-</b>

**Note:**

- (1) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto le funzioni di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni a decorrere dal mese di agosto 2025 per effetto dell'ampliamento del perimetro di riferimento, mentre fino a tale momento il perimetro in questione è risultato composto da 5 posizioni).
- (2) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano LTI 2023. La componente variabile di lungo termine avente natura azionaria relativa al medesimo Piano LTI 2023, pari a n. 116.891 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 35.067 azioni Enel) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari a n. 81.824 azioni Enel) erogabile con differimento al 2027 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (3) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano LTI 2023. La componente variabile di lungo termine avente natura azionaria relativa al medesimo Piano LTI 2023, pari a n. 537.048 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 161.114 azioni Enel) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari a n. 375.934 azioni Enel) erogabile con differimento al 2027 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (4) Beneficiari: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alla *wallbox*, ove applicabile; (iii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iv) ai contributi a carico della società di appartenenza per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (v) ai contributi a carico della società di appartenenza per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

<b>Compensi variabili non equity</b>		<b>Benefici non monetari</b>	<b>Altri compensi</b>	<b>Totale</b>	<b>Fair value dei compensi equity</b>	<b>Indennità di fine carica/di cessazione del rapporto di lavoro</b>
<b>Bonus e altri incentivi</b>	<b>Partecipazione agli utili</b>					
1.348.000 <sup>(2)</sup>	-	56.619 <sup>(4)</sup>	-	2.250.773	491.124	-
3.717.996 <sup>(3)</sup>	-	235.573 <sup>(4)</sup>	-	7.206.210	2.256.155	-
<b>5.065.996</b>	-	<b>292.192<sup>(4)</sup></b>	-	<b>9.456.983</b>	<b>2.747.279</b>	-

**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 finan-

ziari, diversi dalle *stock option*, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
			N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Euro)
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	LTI 2023 (10 maggio 2023) <sup>(1)</sup>				
		LTI 2024 (23 maggio 2024) <sup>(4)</sup>	n. 368.485 azioni Enel	Triennio 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (22 maggio 2025) <sup>(6)</sup>			n. 328.663 azioni Enel	2.806.453
Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio	
			N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione (Euro)
-	Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(9)</sup>	LTI 2023 (10 maggio 2023) <sup>(1)</sup>				
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2024 (23 maggio 2024) <sup>(4)</sup>	n. 90.505 azioni Enel	Triennio 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (22 maggio 2025) <sup>(6)</sup>			n. 90.815 azioni Enel	775.469
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2023 (10 maggio 2023) <sup>(1)</sup>				
		LTI 2024 (23 maggio 2024) <sup>(4)</sup>	n. 435.630 azioni Enel	Triennio 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (22 maggio 2025) <sup>(6)</sup>			n. 322.392 azioni Enel	2.752.905
<b>(III) Totale</b>			<b>894.620</b>		<b>741.870</b>	<b>6.334.827</b>

**Note:**

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2023.
- (2) Nella tabella è indicato il numero complessivo (475.912) di azioni Enel relative al Piano LTI 2023 in concreto spettanti 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. 142.774 azioni) è prevista nel 2026, mentre per il restante 70% (pari a n. 333.138 azioni Enel) è previsto un differimento al 2027.
- (3) Tale ammontare è stato determinato sulla base del valore di mercato del titolo azionario Enel al 30 dicembre 2025 (pari ad euro 8,877).
- (4) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2024.
- (5) 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 2026.
- (6) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2025.
- (7) 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 2027.
- (8) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2025 ai destinatari.
- (9) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto le funzioni di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni a decorrere dal mese di agosto 2025 per effetto dell'ampliamento del perimetro di riferimento, mentre fino a tale momento il perimetro in questione è risultato composto da 5 posizioni).
- (10) Nella tabella è indicato il numero complessivo (116.891) di azioni Enel relative al Piano LTI 2023 in concreto spettanti 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. 35.067 azioni Enel) è prevista nel 2026, mentre per il restante 70% (pari a n. 81.824 azioni Enel) è previsto un differimento al 2027.

Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value (Euro)
				n. 475.912 azioni Enel <sup>(2)</sup>	932.899
					880.953
Triennio 2025-2027 <sup>(7)</sup>	16 ottobre 2025 <sup>(8)</sup>	8,539		4.224.671 <sup>(3)</sup>	165.085
Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Periodo di <i>vesting</i>	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Fair value (Euro)
				n. 116.891 azioni Enel <sup>(10)</sup>	229.134
					216.374
Triennio 2025-2027 <sup>(7)</sup>	16 ottobre 2025 <sup>(8)</sup>	8,539		1.037.641 <sup>(3)</sup>	45.616
				n. 537.048 azioni Enel <sup>(11)</sup>	1.052.740
					1.041.479
Triennio 2025-2027 <sup>(7)</sup>	16 ottobre 2025 <sup>(8)</sup>	8,539			161.936
				<b>1.129.851</b>	<b>10.029.687</b>
					<b>4.726.216</b>

(11) Nella tabella è indicato il numero complessivo (537.048) di azioni Enel relative al Piano LTI 2023 in concreto spettanti 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. 161.114 azioni Enel) è prevista nel 2026, mentre per il restante 70% (pari a n. 375.934 azioni Enel) è previsto un differimento al 2027.

**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 com-

ponenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno
			(A)
			Erogabile/Erogato
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	MBO 2025 <sup>(1)</sup>	2.249.600
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	1.976.000 <sup>(3)</sup>
<b>Totale</b>			<b>4.225.600</b>
Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno
--	Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(4)</sup>		(A)
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2025	900.000
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	448.000 <sup>(5)</sup>
(I) Sub-totale			<b>1.348.000</b>
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2025	1.560.933
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	2.157.063 <sup>(6)</sup>
(II) Sub-totale			<b>3.717.996</b>
<b>(III) Totale</b>			<b>5.065.996</b>

**Note:**

- (1) L'MBO 2025 è stato assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione di Enel con deliberazione adottata il 13 marzo 2025 e consuntivato con deliberazione adottata il 19 marzo 2026.
- (2) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2023 si è perfezionato con l'approvazione delle modalità e dei tempi di assegnazione del Piano stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel in data 5 ottobre 2023.
- (3) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2023, di cui il 30% (pari ad euro 592.800) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari ad euro 1.383.200) differito al 2027, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 475.912 azioni Enel - di cui il 30% (pari a n. 142.774 azioni Enel) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari a n. 333.138 azioni Enel) differito al 2027 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (4) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2025 hanno ricoperto le funzioni di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni a decorrere dal mese di agosto 2025 per effetto dell'ampliamento del perimetro di riferimento, mentre fino a tale momento il perimetro in questione è risultato composto da 5 posizioni).
- (5) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2023, di cui il 30% (pari ad euro 134.400) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari ad euro 313.600) differito al 2027, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 116.891 azioni Enel - di cui il 30% (pari a n. 35.067 azioni Enel) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari a n. 81.824 azioni Enel) differito al 2027 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (6) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2023, di cui il 30% (pari ad euro 647.119) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari ad euro 1.509.944) differito al 2027, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 537.048 azioni Enel - di cui il 30% (pari a n. 161.114 azioni Enel) erogabile nel 2026 e il restante 70% (pari a n. 375.934 azioni Enel) differito al 2027 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

<i>Bonus dell'anno</i>		<i>Bonus di anni precedenti</i>			<i>Altri bonus</i>
(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
<i>Bonus dell'anno</i>		<i>Bonus di anni precedenti</i>			<i>Altri bonus</i>
(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

### 3.3 Piano Long-Term Incentive 2023

Con riferimento al Piano *Long-Term Incentive* 2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 10 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione, in data 5 ottobre 2023, 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. 205 destinatari (i.e., l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale, all'epoca, di n. 5 posizioni – e n. 199 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 4.040.820 azioni Enel.

A tale riguardo, alla luce della consuntivazione degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano *Long-Term Incentive* 2023, il Consiglio di Amministrazione ha disposto il riconoscimento del 280% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 180% del premio base assegnato agli altri destinatari del Piano stesso; pertanto, in concreto, il Consiglio di Amministrazione ha disposto l'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di n. 475.912 azioni Enel e in favore degli ulteriori destinatari del medesimo Piano – considerate le variazioni intervenute nel perimetro dei medesimi destinatari durante il *performance period* del Piano stesso – di complessive n. 3.076.953 azioni Enel, secondo le modalità e le tempistiche definite da detto Piano.

(1) Al 31 dicembre 2025, a seguito delle variazioni del perimetro dei manager destinatari, il numero complessivo dei beneficiari del Piano *Long-Term Incentive* 2024 risulta pari a 191.

(2) Al 31 dicembre 2025, a seguito delle variazioni del perimetro dei manager destinatari, il numero complessivo delle azioni potenzialmente erogabili si è ridotto a 2.722.050.

### 3.5 Piano Long-Term Incentive 2025

Con riferimento al Piano *Long-Term Incentive* 2025 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 22 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione, in data 16 ottobre 2025, 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. 210 destinatari (i.e., l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 6 posizioni – e n. 203 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 2.337.929 azioni Enel, che saranno erogate – subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* – alla fine del *performance period* triennale, secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2023, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

### 3.4 Piano Long-Term Incentive 2024

Con riferimento al Piano *Long-Term Incentive* 2024 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 23 maggio 2024, il Consiglio di Amministrazione, in data 19 settembre 2024, 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. 200 destinatari<sup>(1)</sup> (i.e., l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale, all'epoca, di n. 5 posizioni – e n. 194 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 2.877.714<sup>(2)</sup> azioni Enel, che saranno erogate – subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* – alla fine del *performance period* triennale, secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2024, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

Per ulteriori informazioni sul Piano *Long-Term Incentive* 2025, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione "Investitori" del sito *internet* aziendale ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

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

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

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

I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono forniti in forma aggregata, secondo quanto indicato

nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob.

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2025 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la carica per una frazione di anno.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2024	Numero azioni acquistate nel 2025	Numero azioni vendute nel 2025	Numero azioni possedute a fine 2025	Titolo del possesso
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione</b>							
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	2.900.000 <sup>(1)</sup>	-	-	2.900.000 <sup>(2)</sup>	Proprietà
		Endesa S.A.	650.000 <sup>(3)</sup>	-	-	650.000 <sup>(4)</sup>	Proprietà
Johanna Arbib	Consigliere	Enel S.p.A.	2.240 <sup>(5)</sup>	-	-	2.240 <sup>(6)</sup>	Proprietà
		Endesa S.A.	-	950 <sup>(7)</sup>	-	950 <sup>(8)</sup>	Proprietà
<b>Componenti del Collegio Sindacale in carica alla data della presente relazione</b>							
-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sindaci cessati nel corso del 2025</b>							
Luigi Borré	Sindaco	Enel S.p.A.	-	3.000	3.000	-	Proprietà
Carolyn A. Dittmeier	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	-	1.240	-	1.240	Proprietà
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>							
N. 6 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(*)</sup>	Enel S.p.A.	176.760 <sup>(9)</sup>	78.094	30.078	224.776 <sup>(10)</sup>	Proprietà

(1) Di cui 500.000 personalmente e 2.400.000 tramite società controllata.

(2) Di cui 500.000 personalmente e 2.400.000 tramite società controllata.

(3) Di cui 150.000 personalmente e 500.000 tramite società controllata.

(4) Di cui 150.000 personalmente e 500.000 tramite società controllata.

(5) Da parte del coniuge.

(6) Da parte del coniuge.

(7) Da parte del coniuge.

(8) Da parte del coniuge.

(9) Di cui 153.728 personalmente, 7.305 tramite società fiduciaria e 15.727 da parte del coniuge.

(10) Di cui 194.445 personalmente, 14.604 tramite società fiduciaria e 15.727 da parte del coniuge.

(\*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2024 e nel corso del 2025 da coloro che durante il medesimo esercizio 2025 hanno ricoperto le funzioni di Dirigenti con responsabilità strategiche.

3

## **ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI 2026**

# **3.**

# **Piano LTI 2026**

### **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 2026 di Enel S.p.A.

**8 aprile 2026**

# Sommario

<b>Glossario</b> .....	<b>100</b>
------------------------	------------

<b>Premessa</b> .....	<b>101</b>
-----------------------	------------

## **1. Soggetti destinatari**..... **102**

1.1	Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel .....	102
1.2	Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI .....	102
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) .....	102
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 .....	102

## **2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano...** **104**

2.1	Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano .....	104
2.2	Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano .....	104
2.3	Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare .....	105
2.4	Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel .....	105
2.5	Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano .....	105
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 .....	105

## **3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI**..... **106**

3.1	Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI .....	106
3.2	Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano .....	106
3.3	Procedure esistenti per la revisione del Piano .....	106
3.4	Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari .....	106

3.5	Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano .....	106
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 .....	107
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 .....	107
3.8	Prezzo di mercato registrato nelle predette date per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano .....	107
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 .....	107

#### **4. Caratteristiche del Piano LTI ..... 108**

4.1	Struttura del Piano .....	108
4.2	Periodo di attuazione del Piano .....	108
4.3	Termine del Piano .....	109
4.4	Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie .....	109
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano .....	110
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti .....	113
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 .....	113
4.8	Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro .....	113
4.9	Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano ....	114
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano .....	114
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari .....	114
4.12	Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione ....	114
4.13	Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano .....	115
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali .....	115
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 .....	115
4.16	- 4.23 .....	115
4.24	Allegato .....	115

# Glossario

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

<b>Azioni</b>	Le Azioni ordinarie di Enel quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
<b>Azionisti</b>	I possessori di Azioni.
<b>Codice di Corporate Governance</b>	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.
<b>Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</b>	Il Comitato di Enel, interamente composto alla data del presente documento da Amministratori non esecutivi indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
<b>Destinatari</b>	I <i>manager</i> di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</b>	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, secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti Consob. 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.
<b>Documento Informativo</b>	Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti Consob.
<b>Meccanismo di dividend equivalent</b>	Meccanismo in base al quale, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai Destinatari del Piano LTI a seguito della consuntivazione degli obiettivi di <i>performance</i> , è prevista l'assegnazione in loro favore di un numero aggiuntivo di Azioni di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di <i>performance</i> e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano.
<b>Earnings per share (EPS)</b>	Obiettivo di <i>performance</i> calcolato in base al rapporto tra l'Utile netto ordinario consolidato e il numero di azioni esistenti – al netto delle azioni proprie acquistate con finalità di remunerazione aggiuntiva degli azionisti e che risultano in portafoglio in quanto non ancora annullate – alla fine di ciascun esercizio rilevante per il calcolo dell'obiettivo medesimo.
<b>Enel o la Società</b>	Enel S.p.A.
<b>Gruppo</b>	Enel e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
<b>Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (Area Euro/Unione Economica e Monetaria)</b>	L'indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali <i>utilities</i> dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2025, i primi 10 componenti di tale indice erano: Iberdrola, Enel, Engie, E.ON, RWE, Veolia Environnement, Terna, EdP, Endesa e Fortum
<b>Piano LTI o Piano</b>	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2026.
<b>Regolamento Emittenti Consob</b>	Il Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
<b>Return on average capital employed (ROACE)</b>	Rapporto tra EBIT ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e Capitale Investito Netto medio.
<b>Total Shareholders Return (TSR)</b>	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.
<b>TUF</b>	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

# Premessa

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

Il Piano LTI prevede la possibilità di erogare ai Destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipendono, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del *Total Shareholders Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2026-2028) rispetto a quello dell'Indice EU-ROSTOXX *Utilities* – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI, in quanto rientrante tra i "*piani di compensi basati 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 12 maggio 2026.

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](http://www.enel.com)) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

# 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 12 maggio 2026.

## 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 and Innovation", nonché alle Regioni "Iberia" e "Rest of the World", per alcuni dei quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti piani<sup>1</sup> e obiettivi *ad hoc* connessi alle attività proprie della suindicata Linea 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 12 maggio 2026.

## 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:

- della Funzione "Administration, Finance and Control" di Holding;
- della Funzione "Global Services";
- delle Linee di *Business* Globali "Enel Green Power and Thermal Generation", "Enel Grids and Innovation", "Global Energy and Commodity Management and Chief Pricing Officer" ed "Enel Commercial";

per un totale di 6 posizioni dirigenziali.

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

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 funzione della 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 se-

conda 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.

# 2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

Il Piano è volto a:

- allineare gli interessi dei Destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, anche attraverso la previsione di una componente azionaria nei piani di remunerazione;
- rafforzare il collegamento della remunerazione dei Destinatari con il successo sostenibile della Società e gli obiettivi del Piano Strategico 2026-2028;
- incentivare l'impegno del *management* al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- favorire la fidelizzazione dei Destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;
- salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

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

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato (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 dell'incentivo previsto dal Piano LTI, nonché il relativo peso:

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio <sup>2</sup> di Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2026-2028	45%
EPS ( <i>Earnings per share</i> ) al 2028 accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027	20%
ROACE ( <i>Return on average capital employed</i> ) cumulato nel triennio 2026-2028	10%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>3</sup> , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>4</sup>	15%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028	10%

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* intende allineare 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.

2. 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 2026 – 31 dicembre 2028), 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<sub>2eq</sub>/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) 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<sub>2eq</sub>/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione totale del Gruppo.

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 3 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo compreso tra il 15% 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 2026 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 maggio 2026. Tali principi prevedono tra l'altro che:

- vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo;
- gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo.

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 raggiungi-

mento degli obiettivi di *performance* al livello *target*, e (ii) al 280% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance* degli obiettivi stessi.

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

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

Non applicabile.

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

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

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

Non applicabile.

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

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

All'Assemblea ordinaria di Enel, chiamata a deliberare in merito al Piano LTI, viene proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano stesso, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, così come previsto dalla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-ter del TUF e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), sul sito *internet* della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

## 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 12 maggio 2026, 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 19 marzo 2026, 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 16 marzo 2026.

### 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 12 maggio 2026. 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 chiusura del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 16 marzo 2026: Euro 9,652;
- prezzo di chiusura del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 19 marzo 2026: Euro 9,437.

### 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 previsti dal 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<sup>5</sup> 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 2025). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 8,6811.

Il Piano LTI contempla altresì un meccanismo di *dividend equivalent* in base al quale, con riferimento alla sola com-

ponente azionaria del premio effettivamente maturata dai Destinatari del Piano LTI a seguito della consuntivazione degli obiettivi di *performance*, è prevista l'assegnazione in loro favore di un numero aggiuntivo di Azioni di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di *performance* e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano. Le Azioni assegnate a titolo di *dividend equivalent* sono trasferite ai Destinatari del Piano LTI unitamente alla componente azionaria del premio; il loro quantitativo è determinato in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato in quanto inerenti la componente azionaria del premio effettivamente maturata, il cui importo viene diviso per il prezzo medio dell'Azione<sup>6</sup>.

Il meccanismo di *dividend equivalent* costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei Destinatari del Piano LTI con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine.

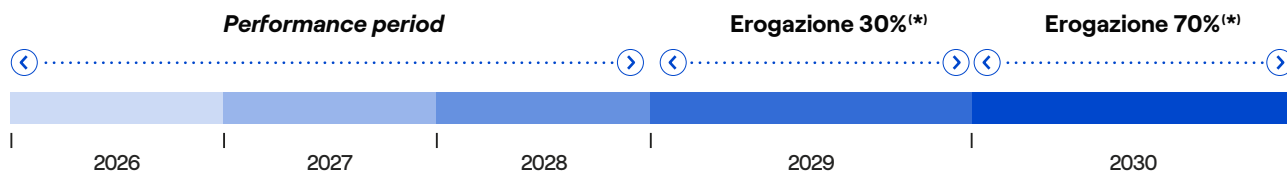
## 4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2026-2028 (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 2029 e per il restante 70% nel 2030. 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*"). Le Azioni riconosciute sulla base del meccanismo di *dividend equivalent* sono trasferite ai Destinatari del Piano LTI unitamente alla componente azionaria del premio.

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 prezzo medio dell'Azione è pari alla media aritmetica dei VWAP giornalieri registrati nei primi 25 giorni del mese antecedente quello di trasferimento delle Azioni ai Destinatari del Piano LTI.

### Cronologia del Piano LTI



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

#### 4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2030.

#### 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.

Salvo quanto di seguito precisato in relazione alle Azioni che potranno essere riconosciute per effetto del meccanismo di *dividend equivalent*, 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 2,6 milioni<sup>7</sup>, pari allo 0,03% circa delle n. 10.166.679.946 azioni ordinarie prive di valore nominale in cui è suddiviso il capitale sociale di Enel alla data del presente Documento Informativo; tale numero massimo non tiene conto delle Azioni che potranno essere riconosciute per effetto del meccanismo di *dividend equivalent* descritto nel precedente paragrafo 4.1.

7. 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 2025). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 8,6811.

## 4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

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

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio <sup>8</sup> di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2026-2028	45%
EPS ( <i>Earnings per share</i> ) al 2028 accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 <sup>9</sup>	20%
ROACE ( <i>Return on average capital employed</i> ) cumulato nel triennio 2026-2028 <sup>10</sup>	10%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>11</sup> , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) al 2028 <sup>12</sup>	15%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028 <sup>13</sup>	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 <i>Utilities</i> – UEM <sup>14</sup> nel triennio 2026-2028	Moltiplicatore
TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell'Indice	0%
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130%/100% <sup>15</sup>
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% <sup>16</sup>

L'obiettivo legato all'EPS 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 Strategi-

co 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l'accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento di un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027.

- 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 2026 – 31 dicembre 2028), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.
- L'obiettivo di EPS è stato calcolato come semisomma del *range* dell'EPS per il 2028 previsto dal Piano Strategico 2026-2028. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, 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.
- Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT ordinario (Risultato Operativo Ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ossia le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations*, degli *Asset held for Sale* e delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, dalla variazione delle *Discontinued Operations* e dalle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), 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.
- L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) 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.
- L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> e N<sub>2</sub>O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione totale del Gruppo.
- La popolazione dei *manager* e dei *middle manager* comprende tutti i professionisti del Gruppo Enel che ricoprono ruoli di *leadership* e gestione all'interno di un'organizzazione, responsabili della pianificazione, organizzazione, direzione e controllo delle risorse per raggiungere obiettivi strategici. In particolare, i *middle manager* sono figure intermedie che agiscono come ponte tra la direzione strategica e la direzione esecutiva delle operazioni quotidiane, svolgendo un ruolo cruciale nel tradurre le strategie aziendali in azioni pratiche e nella supervisione dei team di lavoro.
- Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Per i primi 10 componenti di tale indice al 31 dicembre 2025 si rinvia a quanto indicato nel glossario introduttivo del presente documento.
- 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.
- 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.

EPS 2026 e EPS 2027 (obiettivo-cancello)	EPS 2028	Moltiplicatore
EPS 2026 e EPS 2027 $\geq 0,720$ euro	EPS 2028 inferiore a 0,810 euro	0%
EPS 2026 e EPS 2027 $\geq 0,720$ euro	EPS 2028 pari a 0,810 euro	Target 130%/100% <sup>15</sup>
EPS 2026 e EPS 2027 $\geq 0,720$ euro	EPS 2028 pari a 0,815 euro	Over I 150%
EPS 2026 e EPS 2027 $\geq 0,720$ euro	EPS 2028 superiore o uguale a 0,820 euro	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

Per quanto concerne l'obiettivo legato all'EPS, si segnala che l'obiettivo-cancello per il 2026 e per il 2027 è pari al valore minimo della *guidance* per il 2026 prevista dal Piano Strategico 2026-2028. Tale obiettivo-cancello è volto a garantire, nel corso dei primi due anni del *performance period* del Piano LTI 2026, il mantenimento di un livello di EPS coerente con il profilo di sviluppo di redditività del Piano Strategico.

L'obiettivo legato al ROACE cumulato nel triennio 2026-2028 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 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio.

ROACE cumulato nel triennio 2026-2028	Moltiplicatore
ROACE inferiore a 41,2%	0%
ROACE pari a 41,2%	Target 130%/100% <sup>15</sup>
ROACE pari a 41,8%	Over I 150%
ROACE superiore o uguale a 42,4%	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

Per quanto riguarda l'obiettivo ROACE cumulato nel triennio 2026-2028, si segnala che il livello *target* sopra indicato (pari a 41,2%) risulta sostanzialmente in linea con quello previsto per il triennio 2025-2027 (pari a 41,4%), principalmente in quanto, a fronte di un incremento degli investimenti previsto dal Piano Strategico 2026-2028, non si ha un immediato riflesso sull'EBIT per effetto della latenza tra gli investimenti e la manifestazione dei relativi ritorni finanziari.

L'obiettivo concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo al 2028 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 2026-2028) 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 2028.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) del Gruppo al 2028 (obiettivo-cancello) <sup>17</sup>	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) del Gruppo al 2028 <sup>17</sup>	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power superiore a 107 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	0%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 107 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Target 130%/100% <sup>15</sup>
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 105 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power inferiore o uguale a 103 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* a fine 2028<sup>18</sup> 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 <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028	Moltiplicatore
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> inferiore a 34,1%	0%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,1%	Target 130%/100% <sup>15</sup>
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,2%	Over I 150%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,3%	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

Si segnala che negli ultimi anni il Gruppo ha compiuto un progresso strutturale e tangibile sul fronte della *leadership* differenziata, in quanto l'incidenza delle donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* è cresciuta di 4,5 punti percentuali dal 2020 al 2025; tale risultato è stato conseguito grazie ad una strategia fondata su obiettivi chiari, specifici e misurabili dedicati alla *gender equality*. In tale contesto, la scala di *performance* di tale obiettivo per il

2028 risulta in ogni caso migliorativa rispetto a quella del Piano LTI 2025.

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

17. Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo di *performance* relativo a "Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e Scope 3 relative all'Integrated Power del Gruppo" e del relativo obiettivo-cancello ("Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 relative alla Power Generation del Gruppo"), in sede di relativa 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;

(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;

(C) qualsiasi incremento di emissioni di gas serra a livello di singolo Paese imputabile a cambiamenti nelle dinamiche del mercato elettrico che causino un imprevisto aumento nella generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche >500 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) operato da Enel per garantire la sicurezza e la stabilità dei sistemi elettrici, rispetto alle ipotesi considerate durante la fase di definizione del *target*;

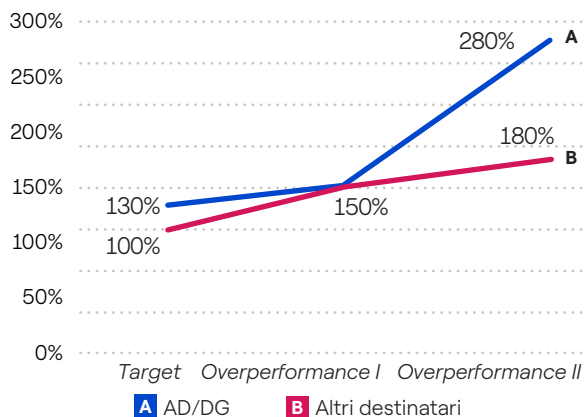
(D) qualsiasi variazione del valore del coefficiente di emissioni di carbonio del sistema elettrico nazionale all'anno del *target* (avendosi riguardo all'ultimo dato disponibile prodotto dall'Autorità Nazionale, o, in caso di indisponibilità, da terza parte nel momento di consuntivazione del *target*) rispetto alle proiezioni considerate per la definizione del *target* sulla base di proiezioni di dati di terzi;

(E) qualsiasi impatto negativo correlato a eventi meteorologici e climatici estremi (inclusi, senza alcuna limitazione, inondazioni, incendi, uragani, bufere di neve, siccità) che incidono direttamente sulla capacità di generazione degli asset rinnovabili del Gruppo, inclusa una disponibilità idroelettrica estremamente bassa rispetto all'andamento storico;

(F) il verificarsi di qualsiasi evento di forza maggiore.

18. L'obiettivo misura il rapporto fra il numero di *donne manager* e *middle manager* e l'intera popolazione di *manager* e *middle manager*. In sede di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento rispetto a quanto previsto nel Piano Strategico 2026-2028 del Gruppo Enel. In sede di consuntivazione, inoltre, 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.

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 Desti-

nari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*. È fatto salvo a tale riguardo quanto previsto dalle Linee guida sul possesso azionario di Enel ("*Share Ownership Guidelines*") – per la descrizione del cui contenuto si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 – le quali dispongono che, in linea di principio, i relativi destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) devono astenersi dal cedere le Azioni 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 dalle stesse Linee guida; nonché (ii) una volta che abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario ivi previsto, nel caso in cui la cessione delle Azioni sopra indicate comporti il venire meno di tale livello minimo.

#### 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, fatto salvo quanto previsto in proposito dalle *Share Ownership Guidelines* e indicato al precedente paragrafo 4.6.

#### 4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il regolamento attuativo del Piano LTI prevederà una disciplina di dettaglio 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, nel rispetto di quanto di seguito indicato.

##### (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 rap-

porti 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 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 (*cf.* precedente paragrafo 3.7). Ciò detto – a titolo meramente indicativo – si stima che l'onere complessivo massimo di tale componente (a carico di Enel) sia di circa 22 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 2024 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 23 maggio 2024 (Sezione 1);
- (ii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2025 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 22 maggio 2025 (Sezione 1); e
- (iii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2026 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 2024 di Enel S.p.A.”  
e “Piano di incentivazione di lungo termine 2025 di Enel S.p.A.”

Sezione 1

Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari <sup>19</sup>	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel	Piano LTI 2024-2026 (23 maggio 2024) <sup>20</sup>	Azioni Enel	368.485	19 settembre 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6,9730	Triennio 2024-2026 <sup>22</sup>
		Piano LTI 2025-2027 (22 maggio 2025) <sup>23</sup>	Azioni Enel	328.663	16 ottobre 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8,539	Triennio 2025-2027 <sup>25</sup>
N. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>26</sup>		Piano LTI 2024-2026 (23 maggio 2024) <sup>20</sup>	Azioni Enel	429.899 <sup>27</sup>	19 settembre 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6,9730	Triennio 2024-2026 <sup>22</sup>
N. 6 Dirigenti con Responsabilità Strategiche <sup>28</sup>		Piano LTI 2025-2027 (22 maggio 2025) <sup>23</sup>	Azioni Enel	413.207	16 ottobre 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8,539	Triennio 2025-2027 <sup>25</sup>
N. 194 altri <i>manager</i> <sup>29</sup>		Piano LTI 2024-2026 (23 maggio 2024) <sup>20</sup>	Azioni Enel	2.079.330 <sup>30</sup>	19 settembre 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6,9730	Triennio 2024-2026 <sup>22</sup>
N. 203 altri <i>manager</i> <sup>31</sup>		Piano LTI 2025-2027 (22 maggio 2025) <sup>23</sup>	Azioni Enel	1.596.059	16 ottobre 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8,539	Triennio 2025-2027 <sup>25</sup>

19. 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.

20. La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2024.

21. La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2024 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 24 luglio 2024).

22. Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di performance, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2026.

23. La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2025.

24. La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2025 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 30 luglio 2025).

25. 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 2027.

26. Al 31 dicembre 2025, in virtù di una ridefinizione del relativo perimetro, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A. comprendono 6 posizioni.

27. Al 31 dicembre 2025, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, il numero delle Azioni Enel potenzialmente erogabili a questi ultimi è pari a 526.135.

28. I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate, per un totale di 6 posizioni.

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 2024 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di Azioni Enel. Si precisa che al 31 dicembre 2025 gli "altri *manager*" destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel sono divenuti n. 184.

30. Al 31 dicembre 2025, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle Azioni Enel potenzialmente erogabili agli "altri *manager*" è pari a 1.827.430.

31. 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 2025 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di Azioni Enel.

## QUADRO 1

## Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2026 di Enel S.p.A.”

## Sezione 2

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

Nome e cognome o categoria	Carica	Data della delibera assembleare <sup>32</sup>	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
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel	12 maggio 2026	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2026	N.A.	Non disponibile	Triennio 2026-2028 <sup>33</sup>
N. 300 <i>manager</i> circa <sup>34</sup> di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile <sup>35</sup>		12 maggio 2026	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2026	N.A.	Non disponibile	Triennio 2026-2028 <sup>33</sup>

<sup>32</sup>. La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel convocata per l'approvazione del Piano LTI 2026.

<sup>33</sup>. 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 2028.

<sup>34</sup>. Tra di essi circa 80 *manager* potrebbero non essere destinatari della componente azionaria dell'incentivazione.

<sup>35</sup>. 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

**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

**22 febbraio 2026**

# Orientamenti del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. 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 (nel prosieguo, “Codice di *Corporate Governance*”) e tenuto conto che con l’approvazione del bilancio dell’esercizio 2025 scade il proprio mandato, il Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. (nel prosieguo, “Enel” o la “Società”), avendo:

- sentito il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni;
- tenuto conto degli esiti dell’autovalutazione (nel prosieguo, “*Board Review*”) riferita all’esercizio 2025;

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 (nel prosieguo, la “Politica in materia di diversità del CdA Enel”).

## Dimensione del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione di Enel ritiene adeguato:

- l’attuale numero di 9 Amministratori, il massimo previsto dal vigente statuto della Società, in modo da assicurare sia un opportuno 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.

In prospettiva potrebbe essere valutata una modifica dello statuto sociale intesa a consentire un mirato allargamento della compagine consiliare, finalizzato ad ampliarne le competenze ed esperienze e ad agevolare una ancora più efficiente articolazione e composizione dei Comitati consiliari;

- il rapporto attualmente in essere tra Amministratori Esecutivi (1) e Amministratori non esecutivi e indipendenti (8), al fine di assicurare un’appropriata 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

perseguire, in linea con il Piano industriale 2026/2028, un nuovo capitolo di crescita, tale da creare ulteriore valore a

beneficio degli azionisti e di tutti gli *stakeholder* rilevanti grazie allo sviluppo di una strategia sostenibile e in grado di affrontare con successo le crescenti sfide geopolitiche e tecnologiche globali.

In particolare, tra il 2026 e il 2028 è previsto che il Gruppo Enel si concentri sulle attività *core* e sull'allocazione flessibile del capitale, convogliando gli investimenti principalmente in asset regolati con rendimenti prevedibili e privilegiando al contempo scelte che possano favorire un'accelerazione della transizione energetica. Permane, in linea con quanto accaduto nell'ultimo triennio, l'attenzione alla dimensione e alla qualità del debito, leva imprescindibile per assicurare ad Enel un profilo di crescita sostenibile.

In base a tali essenziali presupposti, il Consiglio di Amministrazione – nell'auspicare che il rinnovo del Consiglio stesso venga attuato in una logica di continuità, per garantire stabilità e coerenza d'azione nella gestione della Società, tenuto conto dei ragguardevoli risultati conseguiti nel mandato in scadenza – fa presente che le caratteristiche personali e le figure manageriali e professionali, nonché le competenze ed esperienze 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, esperienza nel ruolo e prestigio personale tale da assicurare nel corso del mandato una gestione efficace, corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, e da rappresentare una figura di garanzia per tutti gli Azionisti;
- essere in possesso di caratteristiche personali tali da consentire di creare un forte affiatamento e spirito di squadra tra i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- disporre di una solida preparazione in materia di governo societario, tenuto anche conto della presenza nell'ambito del Gruppo Enel di un significativo numero di società estere quotate. In particolare, il Presidente

dovrebbe avere 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*;
- avere maturato un'adeguata esperienza in ambito internazionale<sup>1</sup>, 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 profonda conoscenza del mercato dell'energia, che abbia maturato piena consapevolezza delle sfide che tale mercato sta attraversando e che sia quindi in grado di consentire al Gruppo Enel di continuare a cogliere le connesse opportunità;
- 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 stile di gestione orientato alla capacità di fare squadra e di creare spirito di *team* tra i collaboratori, di cui valorizza le competenze e i talenti, sostenendone il percorso di crescita;
- avere maturato una significativa esperienza in ambito internazionale<sup>1</sup>, 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*.

1. Si segnala in proposito che, in base a quanto indicato nella "Politica in materia di diversità del CdA Enel", il profilo internazionale "è valutato sulla base dell'attività manageriale, professionale, accademica o istituzionale svolta da ciascun Consigliere in contesti internazionali".

**Gli altri sette Amministratori** dovrebbero:

- a) essere tutti non esecutivi e auspicabilmente in possesso dei requisiti di indipendenza stabiliti dalla legge e dal Codice di *Corporate Governance*<sup>2</sup>;
- b) essere rappresentati da figure con profilo **manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale** (secondo quanto appresso specificato) in grado di realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari;
- c) essere rappresentati da profili con adeguate competenze trasversali piuttosto che settoriali, ed 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 le divergenze di opinioni in modo costruttivo, l'integrità e l'indipendenza di giudizio, la trasparenza nelle relazioni e nella comunicazione;
- d) avere maturato adeguate esperienze nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente

quotate, di significative dimensioni e/o complessità;

- e) 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 di *corporate governance*, e/o legale, e/o economico-finanziaria, e/o di pianificazione, controlli interni e risk management, e/o sostenibilità. Particolare rilievo assumono nel contesto attuale le competenze legate all'ambito innovazione e trasformazione digitale, con specifico riferimento a temi di *Cybersecurity* e Intelligenza Artificiale, per i quali più che di determinate competenze tecniche si sottolinea la rilevanza di un apporto di visione sistemica, a supporto del dibattito strategico;
- f) avere maturato esperienza in ambito internazionale<sup>3</sup>.

2. La "Politica in materia di diversità del CdA Enel" sottolinea in proposito che "gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Corporate Governance. In particolare, una composizione ottimale dovrebbe caratterizzarsi per la presenza di una maggioranza di Amministratori indipendenti".

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, da ultimo nella riunione del 31 luglio 2025, il Consiglio di Amministrazione 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 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 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 in linea di principio un parametro di significatività individuato in termini monetari assoluti, pari a Euro 50.000 su base annua.

Tale ultimo parametro può tuttavia essere superato senza pregiudizio per l'indipendenza dell'Amministratore non esecutivo interessato nel caso in cui:

- a) trattandosi di rapporti indiretti – ossia intrattenuti da società del Gruppo Enel con entità riconducibili al medesimo Amministratore, quali società da costui controllate o di cui sia amministratore esecutivo, ovvero studi professionali o società di consulenza di cui sia *partner* – ricorrono contestualmente le seguenti circostanze:
  - i. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale si caratterizza per un controvalore non superiore al 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 sia *partner*;
  - ii. il rapporto, se di natura commerciale o finanziaria, si caratterizza per un controvalore non superiore al 5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili alla stessa tipologia di rapporti contrattuali. Se il rapporto è di natura professionale, il relativo controvalore non deve invece superare il 2,5% dei costi annui sostenuti dal Gruppo Enel che risultino riconducibili ad incarichi di natura similare;
  - iii. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale soddisfa in concreto l'interesse della società del Gruppo Enel che è controparte dell'operazione;
  - iv. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale integra gli estremi di un'operazione ordinaria per la società del Gruppo Enel interessata;
  - v. il rapporto di natura commerciale, finanziaria o professionale si caratterizza per l'applicazione di condizioni equivalenti a quelle di mercato o *standard*;
- b) trattandosi di rapporti intrattenuti da società del Gruppo Enel direttamente con l'Amministratore interessato, il rapporto consenta al Gruppo Enel di fruire di beni, servizi o prestazioni non altrimenti acquisibili o difficilmente acquisibili e ricorrono contestualmente, in quanto applicabili al caso di specie, le medesime circostanze indicate alla precedente lettera a), punti i), ii), iii), iv) e v).

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.

3. Si segnala che la "Politica in materia di diversità del CdA Enel" sottolinea in proposito che "la proiezione internazionale delle attività del Gruppo Enel dovrebbe essere tenuta in considerazione, assicurando la presenza di almeno un terzo di Amministratori che abbiano maturato un'adeguata esperienza in ambito internazionale. Il profilo internazionale è ritenuto anch'esso importante per prevenire l'omologazione delle opinioni e il fenomeno del "pensiero di gruppo", ed è valutato sulla base dell'attività manageriale, professionale, accademica o istituzionale svolta da ciascun Consigliere in contesti internazionali".

Inoltre:

- **i profili manageriali** dovrebbero avere maturato significative esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di gruppi societari di significative dimensioni e/o complessità, nonché 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 eventuali **profili accademici o istituzionali**, gli stessi dovrebbero possedere competenze e/o avere maturato esperienze 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](http://www.enel.com)).



# SHAREHOLDERS' MEETING 2026

---

*Disclaimer*

*English translation is for the convenience of the reader only. For any conflict or inconsistency between the terms used in the Italian version of this document and its English translation, the Italian version shall prevail as the only official one.*

# Ordinary and extraordinary Shareholders' Meeting

ENEL – S.p.A.  
Registered office in Rome – Viale Regina Margherita, no. 137  
Share capital € 10,166,679,946 fully paid in  
Tax I.D. and Companies Register of Rome no. 00811720580  
R.E.A. of Rome no. 756032  
VAT code no. 15844561009

# Notice of ordinary and extraordinary Shareholders' Meeting

An ordinary and extraordinary Shareholders' Meeting is convened, on single call, on May 12, 2026, at 2:00 pm, in Rome, at Via Dalmazia no. 15, in order to discuss and resolve on the following

## Agenda

### Ordinary part

1. Financial statements as of December 31, 2025. 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, 2025 including the consolidated Sustainability Statement related to the financial year 2025.
2. Allocation of the annual net income and distribution of available reserves.
3. Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025. Related and consequent resolutions.
4. Determination of the number of the members of the Board of Directors.
5. Determination of the term of the Board of Directors.
6. Election of the members of the Board of Directors.
7. Election of the Chairman of the Board of Directors.
8. Determination of the remuneration of the members of the Board of Directors.
9. Long-term incentive Plan 2026 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 2026 (binding resolution);
  - 10.2 Second section: report on the compensations paid in 2025 (non-binding resolution).

### Extraordinary part

1. Cancellation of treasury shares without reduction of share capital and consequent amendment of Article 5 of the corporate bylaws; related and consequent resolutions.

1

## **SHAREHOLDERS' MEETING 2026**

# **1. Reports of the Board of Directors**

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

# Report of the Board of Directors on the first item on the ordinary part of the agenda

## **Financial statements as of December 31, 2025. 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, 2025 including the consolidated Sustainability Statement related to the financial year 2025.**

Dear Shareholders,

on March 19, 2026 the Board of Directors approved the draft financial statements of Enel S.p.A. as of December 31, 2025 (which shows a net income amounting to approximately Euro 3,068 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2025 (which shows a Group net income amounting to approximately Euro 4,225 million), including the consolidated Sustainability Statement related to the financial year 2025 prepared pursuant to the Legislative Decree no. 125 of 6 September 2024 (the "consolidated Sustainability Statement"), 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](http://www.enel.com)) reserved to this Shareholders' Meeting, as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) within April 20, 2026.

It should be noted that the consolidated Sustainability Statement – included in a specific section of the management report accompanying the Enel Group's consolidated financial statements as of December 31, 2025 – contains

information necessary to understand the Group's impacts on sustainability matters, and information necessary to understand how sustainability matters affect the Group's development, performance and position.

Pursuant to the above-mentioned legal provisions, the consolidated Sustainability Statement, as an integral part of the management report accompanying the Enel Group's consolidated financial statements as of December 31, 2025, was 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, 2025, 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, 2025 – including the consolidated Sustainability Statement related to the financial year 2025 prepared pursuant to the Legislative Decree no. 125 of 6 September 2024 – with the related reports of the Board of Directors and of the External Auditor;

### **resolves**

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2025.

# Report of the Board of Directors on the second item on the ordinary part of the agenda

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

Dear Shareholders,  
the 2026–2028 Strategic Plan (presented to the financial community in February 2026) provides, with specific regard to the 2025 results, for the payment to Shareholders of a dividend equal to overall Euro 0.49 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.

On November 13, 2025 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 2025 amounting to Euro 0.23 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 21, 2026. The no. 133,601,075 treasury shares held by the Company as of January 20, 2026 (*i.e.*, at the record date) did not participate in the distribution of such interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2025 actually paid to Shareholders amounted to Euro 2,307,608,140.33, while an amount of Euro 30,728,247.25 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 account the Enel Group’s results and in line with the provisions of the 2026–2028 Strategic Plan, the Board of Directors proposes the payment of a total dividend for the entire financial year 2025 of Euro 0.49 per share, involving – in consideration of the amount of the interim dividend already paid – the distribution of a balance of the dividend amounting to Euro 0.26 per share (for an overall maximum amount approximately, which takes into account the number of shares into which the share capital is currently divided, equal to Euro 2,643 million, as specified below), to be paid in July 2026.

Also taking into consideration that Enel S.p.A. net income for the financial year 2025 amounts approximately to Euro 3,068 million, a portion of the available reserve named “retained earnings” (amounting, in the aggregate as of December 31, 2025, approximately to Euro 3,554 million) is expected to be earmarked, also as balance of the dividend, for distribution to Shareholders.

It should also be noted that, starting from the financial year 2020, the Board of Directors authorized the issue by the Company 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 the financial year 2025, Enel S.p.A. has paid to the holders of these bonds an overall amount of Euro 265,581,910.41.

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 2025, amounting to Euro 3,068,305,436.86, as follows:
  - (i) for distribution to Shareholders:

- Euro 0.23 for each of the 10,033,078,871 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 133,601,075 treasury shares held by the Company at the “record date” indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 21, 2026, with the ex-dividend date of coupon no. 43 having fallen on January 19, 2026 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 20, 2026, for an overall amount of Euro 2,307,608,140.33;
  - Euro 0.045 for each ordinary share in circulation on the ex-dividend date of July 20, 2026 (net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated under point 3 of this resolution), as the balance of the dividend, for an overall maximum amount – which takes into account the 10,166,679,946 ordinary shares into which the share capital is currently divided – of Euro 457,500,597.57;
- (ii) for the reserve named “retained earnings”, an overall amount of Euro 265,581,910.41, to cover the amounts paid in 2025, 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.;
  - (iii) for the reserve named “retained earnings” the remaining part of the net income, for an overall minimum amount of Euro 37,614,788.55, which might increase consistently with the balance of the dividend not paid due to the number of treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated under point 3 of this resolution;
2. to also earmark for distribution to the Shareholders, again as the balance of the dividend, a portion of the available reserve named “retained earnings” set aside in the financial statements of Enel S.p.A. (amounting overall as of December 31, 2025, to Euro 3,554,302,759.31), in the amount of Euro 0.215 for each ordinary share in circulation on the “ex-dividend” date of July 20, 2026 (net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated below under point 3 of this resolution), for a maximum total amount – which takes into account the 10,166,679,946 ordinary shares into which the share capital is currently divided – of Euro 2,185,836,188.39;
  3. to pay, before withholding tax, if any, the overall balance of the dividend of Euro 0.26 per ordinary share (of which Euro 0.045 as a distribution of a portion of the remaining net income for the financial year 2025 and Euro 0.215 as a partial distribution of the available reserve named “retained earnings”) – net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated here below – as from July 22, 2026, with the ex-dividend date of coupon no. 44 falling on July 20, 2026 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 21, 2026.

# Report of the Board of directors on the third item on the ordinary part 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 22, 2025. Related and consequent 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 22, 2025.

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 22, 2026), the acquisition of a maximum number of 500 million of ordinary shares of the Company, representing approximately 4.92% of the share capital, and a maximum outlay of Euro 3.5 billion overall, and (ii) for an unlimited period of time, the disposal of treasury shares thus acquired.

The Board of Directors, implementing such authorization of the Shareholders' Meeting:

(i) on July 31, 2025, has approved a buy-back program of treasury shares of the Company aimed at paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends as a result of the cancellation of the treasury shares purchased for such purpose; such program was authorized for the period from August 1, 2025, to December 31, 2025, for a maximum outlay up to Euro 1 billion and a maximum number of shares to purchase equal to 495 million, representing approximately 4.87% of the total number of shares into which the share capital is currently divided. Following the purchases made in

execution of such program, the Company announced to the market on December 19, 2025 that – during the period from August 1, 2025 to December 16, 2025 – it had purchased a total of 122,469,633 treasury shares (equal to approximately 1.20% of the total number of shares into which the share capital is currently divided) for a total outlay of approximately Euro 1 billion;

(ii) on July 31, 2025, has approved another buy-back program of treasury shares of the Company with the purpose of serving the Long-term incentive Plan for 2025 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 22, 2025 pursuant to Article 114-bis of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 (the "Consolidated Financial Act"); such program was authorized for a number of shares to be purchased equal to 3.2 million (equal to approximately 0.03% of the total number of shares into which the share capital is currently divided). Following the purchases made in execution of such program, launched on January 12, 2026 and concluded on February 16, 2026, the Company announced to the market on February 19, 2026 that it had purchased the 3,200,000 treasury shares that were targeted, for a total outlay of approximately Euro 29.3 million;

(iii) on February 22, 2026, has approved another buy-back program of treasury shares of the Company aimed at paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends as a result of the cancellation of the treasury shares purchased for such purpose; such program is currently ongoing, as it was authorized for the period from February 23, 2026 to July 31, 2026, for a total outlay of approximately Euro 1 billion and a maximum number of shares to be purchased equal to 150 million, equal to approximately 1.48% of the total number of shares into which the share capital is currently divided. Following the purchases made in execution of such program, the Company announced to the market on March 30, 2026 that it had purchased,

during the period from February 23, 2026, to March 25, 2026, no. 106,661,417 treasury shares (equivalent to approximately 1.05% of the total number of shares into which the share capital is currently divided) for a total outlay of approximately Euro 1 billion.

Therefore, considering the 12,079,670 treasury shares already held by the Company as of the date of the mentioned Shareholders' Meeting held on May 22, 2025 as well as the disbursement on September 4, 2025 of 994,428 Enel shares to the beneficiaries of the Long-term incentive Plan 2021 and of the Long-term incentive Plan 2022 reserved to the management of Enel and/or its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, the Company holds as of today no. 243,416,292 treasury shares, equal to approximately 2.39% of the total number of shares into which the share capital is currently divided. 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 22, 2025, 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 (except for what provided in paragraph 7 below), 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. In this regard, *inter alia*, the following shall in any case remain unaffected: (i) purchases of treasury shares already made or to be made in execution the Company's buy-back programs of treasury shares approved by the Board of Directors based on the aforementioned authorization granted by the Shareholders' Meeting on May 22, 2025, as well as (ii) the acts of disposal of treasury shares made for the purposes indicated in the same Shareholders' Meeting authorization (without prejudice to the deadline of November 22, 2026, for the cancellation of the treasury shares purchased for the purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends).

## 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 pay Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, as a result to the cancellation of the treasury shares purchased for this purpose (as better described in paragraph 7 below);
- (ii) to operate on the market with a medium and long-term investment view; and
- (iii) to fulfil the obligations arising from the Long-term incentive Plan 2026 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 ordinary part of the agenda) and/or any other equity plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates.

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

It is hereby submitted a request to authorize the acquisition and disposal of treasury shares, in one or more instalments, up to a maximum outlay of Euro 1.5 billion and to a maximum number of 200 million Enel ordinary shares, representing approximately 1.97% of the no. 10,166,679,946 ordinary shares with no par value into which Enel's share capital is currently divided.

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, 2025, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 13,397 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 (if not cancelled, as set out in paragraph 7 below) within the above-mentioned limit regarding the maximum number of shares that can be purchased.

Please note that the limit concerning the maximum number of 200 million Enel ordinary shares, and the limit concerning the maximum outlay of Euro 1.5 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, both limits shall be interpreted as absolute limits for the acquisitions and therefore shall remain unchanged also in case of sell or disposal or cancellation of treasury shares in portfolio; hence, in both cases, 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 no par value. In this regard, it is reminded that the extraordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025 approved the cancellation of up to 500,000,000 shares of Enel possibly purchased by the Company in implementation of the buy-back program for the purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, approved by the same Shareholders' Meeting, granting mandate to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to proceed with such cancellation, in a single transaction or severally through more transactions within November 22, 2026, as well as to consequently update the number of shares indicated in Article 5.1 of the corporate bylaws and, after completing the cancellation transactions, to delete Article 5.4 of the corporate bylaws.

As mentioned above, as of today, the Company holds no. 243,416,292 treasury shares, equal to approximately 2.39% of the number of shares indicated above into which the share capital is currently divided, while 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 (except for the limit, described in paragraph 7 below, to proceed with the cancellation of treasury shares possibly purchased to pay shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends).

### 5. Minimum and maximum consideration

In line with the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025, under the new requested authorization, acquisitions of treasury shares 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 (where not canceled, according to what described in paragraph 7 below) 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, *inter alia*, 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”), as well as 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.

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 by regulation. 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, on the other hand, 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, however, 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 of treasury shares (if not canceled, as described in paragraph 7 below) 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 2026 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 ordinary part of 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. In this regard, it should be noted that this Shareholders’ Meeting is also called, under the sole item on the extraordinary part of the agenda, to approve the proposal of cancellation of the treasury shares possibly purchased to pay Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, granting mandate to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to proceed, also severally through more transactions. Consistently with the above-mentioned limits, such cancellation may therefore refer to a maximum of no. 200 million ordinary shares of the Company, representing approximately 1.97% of the total number of shares into which the share capital is currently divided, and may be carried out within the same time limit set for the authorization to purchase treasury shares (*i.e.*, 18 months from the resolution of the Shareholders’ Meeting authorizing such purchase).

The cancellation of the treasury shares possibly purchased to pay Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends would determine only a reduction of the number of existing shares and not also of the share capital, with an increase of the implied par value of the same shares, since Article 5.1. of the corporate bylaws provides that the shares of the Company have no par value.

It should be noted that the execution of possible purchases of treasury shares with the specific purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, therefore, is concretely subject to the approval in the extraordinary part of this Shareholders' Meeting of the proposal of cancellation of the treasury shares possibly purchased for the aforementioned purpose.

For further information on the above, please refer to the specific report of the Board of Directors on the sole item on the extraordinary part of the agenda.

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 22, 2025, without prejudice to the effects of the latter in relation to the acts performed and/or related and consequential thereto. In this regard, *inter alia*, the following shall in any case remain unaffected: (i) purchases of treasury shares already made or to be made in execution the Company's buy-back programs of treasury shares approved by the Board of Directors based on the aforementioned authorization granted by the Shareholders' Meeting on May 22, 2025, as well as (ii) the acts of disposal of treasury shares made for the purposes indicated in the same Shareholders' Meeting authorization (without prejudice to the deadline of November 22, 2026, for the cancellation of the treasury shares purchased for the purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends);
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 200 million ordinary shares of the Company, representing approximately 1.97% of the 10,166,679,946 ordinary shares with no par value into which the share capital of Enel S.p.A. is currently divided, up to a maximum outlay of Euro 1.5 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, 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 (if not canceled, as described in the Explanatory Report) within the limit regarding the maximum number of shares that can be purchased as per point 2 above, without prejudice to what provided by the Explanatory Report in this respect. The acts of disposal 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 authorization for the disposal is granted for an unlimited period of time, except for the limit described in the Explanatory Report for cancelling the treasury shares possibly purchased to pay Sharehold-

ers a remuneration in addition to the distribution of dividends;

- the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio (if not canceled, as described in the Explanatory Report) 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 (if not canceled, as described in the Explanatory Report) 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 2026 reserved to the manage-

ment 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 ordinary part of 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 Chief Executive Officer, 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 ordinary part of 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 10, 2023 will expire on the date of the Shareholders' Meeting called to approve the 2025 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.

In this regard it should also be noted that the expiring Board of Directors, heard the Nomination and Compensation Committee, and in line with Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code, which Enel S.p.A. complies with, has expressed to Shareholders its guidelines on the quantitative and qualitative composition of the new Board of Directors deemed optimal.

Such guidelines, approved on February 22, 2026 and made available to the public at Enel's registered office, on the Company's website ([www.enel.com](http://www.enel.com)), as well as at the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), on February 27, 2026, take also into account the results of the self-evaluation process of the same Board of Directors and its Committees (so-called "Board Review") referred to the 2025 financial year.

In the context of such guidelines, the expiring Board of Directors emphasized that it considers adequate the current number of nine Directors, the maximum provided for in the corporate bylaws, in order to *"ensure both an appropriate 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 quantitative and qualitative composition of the new Board of Directors deemed optimal, issued adopted in implementation of the provisions referred to in Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code;

## 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 ordinary part of 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, 2028.

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 (2026, 2027 and 2028) 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 2028.

# Report of the Board of Directors on the sixth item on the ordinary part of 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 this 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.

In particular, 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:

- a)** the candidates for the office of Director shall meet:
- the requirements of integrity provided for by Article 147-*quinquies* of the Consolidated Financial Act, which refers to those established for statutory auditors of listed companies by Regulation of the Minister of Jus-

tice 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 holds a qualified indirect shareholding in Mooney Group S.p.A., a company controlling an e-money institution, as well as a qualified shareholding in the captive reinsurance company Enel Reinsurance – Compagnia di riassicurazione S.p.A., the candidates for the office of Director shall also comply with the requirements and the criteria set forth in (i) Article 25 of Legislative Decree of September 1, 1993, no. 385, as referred to in Article 114-*quinquies*.3, paragraph 1-*ter*, of the same Legislative Decree, and the relevant implementing legislation, including the requirements of integrity set forth in Article 1 of the Decree of the Ministry of Treasury, Budget and Economic Planning of March 18, 1998, no. 144 and in (ii) Article 77 of Legislative Decree of September 7, 2005, no. 209 and Articles 2, paragraph 3, and 5 of the Decree of the Ministry of Economic Development of November 11, 2011, no. 220;

- 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 by-laws, 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 this regard, it should be noted that the notice of call provides that:
- 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 February 22, 2026, upon consultation with the Nomination and Compensation Committee, in line with the Recommendation no. 23, 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 and experiences 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](http://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 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 Chairman 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 (or equivalent) 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](http://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 of Directors. In this regard, Shareholders are invited to take note of the quantitative and qualitative 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 professional 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 in principle apply.

This last parameter, however, may be exceeded without prejudice to the independence of the non-executive director concerned provided that:

- a) in the case of indirect relationships – *i.e.*, those maintained by Enel Group companies with entities linked to the same director, such as companies controlled by him/her or of which he/she is an executive director, or professional or consulting firms of which he/she is a partner – the following circumstances occur simultaneously:
  - i. the relationship of a commercial, financial or professional nature is characterized by a countervalue not exceeding 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;
  - ii. the relationship, if of a commercial or financial nature, is characterized by a countervalue not exceeding 5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to the same kind of contractual relationships. If the relationship is of a professional nature, the relevant countervalue shall not exceed 2.5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to similar assignments;
  - iii. the relationship of a commercial, financial or professional nature concretely satisfies the interest of the Enel Group company that is the counterparty to the transaction;
  - iv. the relationship of a commercial, financial or professional nature meets the criteria of an ordinary transaction (*i.e.*, a transaction that falls within the ordinary course of business and related financial activities) for the Enel Group company involved;
  - v. the relationship of a commercial, financial or professional nature is characterized by the application of market-equivalent or standard terms (*i.e.*, conditions that are similar to those usually applied to unrelated parties for transactions of a similar nature, size, and risk, or based on regulated tariffs or imposed prices, or applied to parties with whom Enel – or companies directly and/or indirectly controlled by it – is required by law to contract at a specific price);
- b) in the case of direct relationships between the Enel Group companies and the Director involved, the relationship allows Enel Group to obtain goods, services or performances that would otherwise be unavailable or difficult to

obtain and the same circumstances indicated in letter a) under points i), ii), iii), iv) and v), to the extent applicable to the specific case, concurrently occur.

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 provisions of Recommendation no. 7 of 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 Shareholders' Meeting called to resolve on the election of the Board of Directors, *i.e.*, within April 17, 2026. The slates shall be filed by e-mail to [listecca@enel.com](mailto:listecca@enel.com) under the reference "*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 Shareholders' Meeting (*i.e.*, within April 21, 2026, 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 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](http://www.enel.com)) reserved to this Shareholders' Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "*eMarket Storage*" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), at least twenty-one days before the date set for the Shareholders' Meeting (*i.e.*, within April 21, 2026).

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 quo-

tient system set forth under letter b) of Article 14.3 of the corporate bylaws. The candidate in such ranking list belonging to the most represented gender having the lowest quotient is therefore replaced with the first candidate of the less represented gender belonging to the same slate which would result not elected. If in such a slate there are no other candidates, the replacement here above is carried out by the Shareholders' Meeting with the majorities provided for by the laws, pursuant to Article 14.3, letter d), of the corporate bylaws, and in compliance with the principle of a proportional representation of minority Shareholders in the Board of Directors.

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

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

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

## **Election of the Chairman of the Board of Directors.**

Dear Shareholders,

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

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

In this regard, please note that the guidelines on the quantitative and qualitative composition of the new Board of Directors deemed optimal – approved on February 22,

2026 by the expiring Board of Directors, heard the Nomination and Compensation Committee, in implementation of the provisions of Recommendation no. 23 of the Italian Corporate Governance Code, which Enel S.p.A. complies with, and made available to the public at Enel's registered office, on the Company's website ([www.enel.com](http://www.enel.com)), as well as at the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)) on February 27, 2026 – provide for precise recommendations on the personal, managerial and professional traits, as well as on the skills and experiences that the Chairman 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 Chairman of the Board of Directors.

# Report of the Board of Directors on the eighth item on the ordinary part of 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 2026, adopted by the Board of Directors on March 19, 2026 and described in the first section of the Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025 (document whose approval by the Board of Directors is scheduled for April 8, 2026, and which is submitted to this Shareholders' Meeting for the relevant deliberation under the tenth item on the ordinary part of 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 2023/2025 mandate.

Such amount of the remuneration has been identified based on a benchmark analysis carried out by the independent consultancy company Willis Towers Watson, appointed by of the Nomination and Compensation Committee, within the preliminary activity aimed at defining the remuneration policy for 2026 submitted to this Shareholders' Meeting for approval. In particular, the above-mentioned remuneration of Euro 80,000 gross per year is positioned on the median of the Peer Group<sup>1</sup> 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 - 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, Pirelli, Prysmian and Terna;
- comparable business companies - 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 Veolia Environnement;
- large European companies - companies listed on the main European markets, similar to Enel in terms of complexity and of interest with regard to people competition. The strategy to attract the best talent on the job market by Enel does not focus exclusively on the domestic market, but in some cases also provides for the possibility of drawing strategic resources from businesses not strictly related to the Electric Utilities sector. This sub-group includes the following companies: Airbus, Basf, Equinor, Shell, Siemens, Total Energies and Vodafone.

It should be noted that, taking into account the attendance fees recognized by some panel companies in the Peer Group to their respective directors, the gross annual remuneration of Euro 80,000 provided for all members of Enel's Board of Directors falls between the first quartile and the median of the Peer Group.

# Report of the Board of Directors on the ninth item on the ordinary part of the agenda

## **Long-term incentive Plan 2026 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 2026”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The LTI Plan 2026 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 2026-2028 compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan 2026 falls within the “*remuneration plans 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 2026 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](http://www.enel.com)) reserved to this Shareholders’ Meeting as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information

denominated “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)), 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 2026 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 2026 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](http://www.enel.com)) reserved to this Shareholders’ Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it));
- 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 2026, to be exercised in accordance with 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 ordinary part of the agenda

## Report on the remuneration policy and compensations paid.

Dear Shareholders,

according to Article 123-ter of the Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 ("Consolidated Financial Act") and to Article 84-quater of the Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 ("Consob Issuers' Regulation"), the Company's Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has drawn up the "*Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025*". 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 Shareholders' Meeting, and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it), 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 2026, 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 2025. 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.

\*\*\*\*\*

### 10.1 First section: report on the remuneration policy for 2026 (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 2026 and compensations paid in 2025*", 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 2026, 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 2026 and compensations paid in 2025*" 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.

\*\*\*\*\*

## 10.2 Second section: report on the compensations paid in 2025 (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 poli-*

*cy for 2026 and compensations paid in 2025*", drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, and Article 84-quater of the Issuers' Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999;

- having assessed, in particular, the contents of the second section of such Report, showing, pursuant to paragraph 4 of the aforementioned Article 123-ter, the compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2025;
- 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 2026 and compensations paid in 2025*" 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.

# Report of the Board of Directors on the sole item on the extraordinary part of the agenda

## **Cancellation of treasury shares without reduction of share capital and consequent amendment of Article 5 of the corporate bylaws; related and consequent resolutions.**

Dear Shareholders,

you have been convened to discuss and resolve upon (i) the proposal of cancellation of the treasury shares of Enel S.p.A. ("Enel" or the "Company") possibly purchased by the Company by virtue of the authorization requested under the third item on the ordinary part of the agenda of this Shareholders' Meeting, as well as (ii) the consequent amendment of Article 5 of the corporate bylaws of Enel.

In this respect, it should be noted that the reasons for which the above-mentioned authorization for the acquisition and disposal of treasury shares is requested include the purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of the dividends, as a result of the cancellation of the treasury shares possibly purchased for such purpose. The authorization to purchase treasury shares is requested for a period of eighteen months from the date of the Shareholders' Meeting, and up to a maximum of no. 200 million ordinary shares, representing approximately 1.97% of the 10,166,679,946 ordinary shares with no par value into which Enel's share capital is currently divided.

We therefore submit to Your approval the proposal of cancellation of the treasury shares possibly purchased for the specific purpose indicated above, granting mandate

to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to execute the cancellation, also severally through more transactions.

In line with the authorization for the acquisition and disposal of treasury shares, the cancellation may relate to up to a maximum of no. 200 million ordinary shares of the Company, and may be carried out within the same period in which the acquisition of treasury shares is allowed (*i.e.*, eighteen months from the resolution of the Shareholders' Meeting).

Upon the actual cancellation of treasury shares, Article 5.1 of the corporate bylaws will be amended for the part where it specifies the number of shares in which the share capital is divided. Such amendment requires the addition to the same Article of the corporate bylaws of a transitional clause covering the cancellation.

In particular, this transitional clause will then be deleted, without the need for further action by the Shareholders' Meeting, once the cancellation transactions will have been completed, with the consequent amendment of the number of shares into which the share capital is divided, indicated in Article 5.1 of the corporate bylaws. The Company will disclose to the market the transactions of cancellation of the treasury shares, update the corporate bylaws and communicate the new composition of the share capital in accordance with the applicable law provisions.

Therefore, it is proposed that a final paragraph be added to the current Article 5 of the corporate bylaws, as illustrated in the table below.

### Article 5

Current wording	Proposed wording
<i>Non-existent</i>	<b>5.5 The extraordinary Shareholders' Meeting of May 12, 2026, has approved the cancellation of a maximum number of 200,000,000 Enel treasury shares possibly purchased in implementation of the buy-back program for the purpose of paying shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, approved by the same Shareholders' Meeting, granting mandate to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to proceed with such cancellation, in a single transaction or severally through more transactions, within November 12, 2027, as well as to consequently update the number of shares indicated in paragraph 1 of this article and, after completing the cancellation transactions, to delete this paragraph.</b>

It should be noted that the cancellation of the treasury shares possibly purchased to pay Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends would determine only a reduction of the number of existing shares and not also of the share capital, with consequent increase of the implied par value of the same shares (determined as the ratio between the nominal share capital, which remains unchanged, and the total number of shares, which decreases), since Article 5.1. of the corporate bylaws provides that the shares of the Company have no par value.

Therefore, from an accounting perspective, the cancellation of the treasury shares will not have impacts on the financial results and will not determine changes in the overall value of the total equity, despite modifying its composition.

The cancellation of the treasury shares possibly purchased for the above-mentioned purpose is concretely subject to the approval by this Shareholders' Meeting of the authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, under the third item on the ordinary part of the agenda. Please note that the proposed amendments to the corporate bylaws do not trigger a right of withdrawal in favor of the Shareholders who do not contribute to the approval of the resolution, as they do not fall into any of the cases set forth under Article 2437 of the Italian Civil Code.

In light of the above, 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

- to approve the proposal of cancellation of the treasury shares of Enel S.p.A that – by virtue of the authorization granted by this Shareholders' Meeting in the ordinary part – will possibly be purchased by the Company for the purpose of paying Shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, up to a maximum number of 200 million ordinary shares of the Company, representing approximately 1.97% of the total number of shares into which the share capital of Enel is currently

divided, granting mandate to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to proceed with such cancellation, in a single transaction or severally through more transactions, within November 12, 2027;

- to proceed with such cancellation by keeping the amount of share capital unchanged and by reducing the related specific reserve (equally to the book value of the cancelled shares);
- to add a final paragraph to Article 5 of the corporate bylaws as follows: *“5.5 The extraordinary Shareholders' Meeting of May 12, 2026, has approved the cancellation of a maximum number of 200,000,000 Enel treasury shares possibly purchased in implementation of the buy-back program for the purpose of paying shareholders a remuneration in addition to the distribution of dividends, approved by the same Shareholders' Meeting, granting mandate to the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – to proceed with such cancellation, in a single transaction or severally through more transactions, within November 12, 2027, as well as to consequently update the number of shares indicated in paragraph 1 of this article and, after completing the cancellation transactions, to delete this paragraph”*;
- to approve as of now, following the above transactions of cancellation of the treasury shares, the amendment to Article 5.1 of the corporate bylaws in the part concerning the number of shares in which the share capital of Enel S.p.A. is divided, indicating in the same paragraph the number of shares that will be actually existing after completing any cancellation, granting mandate for this purpose to the Board of Directors and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate;
- to proceed, once the above transactions of cancellation of the treasury shares will have been completed, with the deletion of the new Article 5.5 of the corporate bylaws, granting mandate for this purpose to the Board of Directors and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate;
- to grant the Board of Directors – and, on its behalf, the Chief Executive Officer, with the right to sub-delegate – with any and broadest powers needed to implement the above resolutions, as well as to approve and introduce into the above resolutions any amendment, supplementation or deletion which may be deemed necessary or even useful for the purpose of the related registration with the companies' register.



2

## **SHAREHOLDERS' MEETING 2026**

# **2. Remuneration**

### **Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025**

(approved by the Board of Directors  
of Enel S.p.A. on April 8, 2026)

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

# Table of contents

<b>Letter from the Chairman of the Nomination and Compensation Committee .....</b>	<b>158</b>
--	------------

<b>Introduction .....</b>	<b>162</b>
---------------------------	------------

<b>Summary of the main features of Enel's remuneration policy .....</b>	<b>163</b>
---	------------

## **Section I**

<b>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 2026. Procedures for the adoption and implementation of the policy .....</b>	<b>166</b>
---	------------

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy .....	166
1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy .....	166
1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee .....	166
1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy .....	168
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 .	169
2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2025 .....	169
2.2 Right of derogation from the remuneration policy .....	175
2.3 Chairman of the Board of Directors .....	175
2.3.1 Remuneration structure and pay mix .....	175
2.3.2 Fixed remuneration .....	175
2.3.3 Non-monetary benefits .....	176
2.4 Chief Executive Officer/General Manager .....	176
2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager .....	176
2.4.2 Remuneration structure and pay mix .....	176
2.4.3 Fixed remuneration .....	177
2.4.4 Short-term variable remuneration .....	177
2.4.5 Long-term variable remuneration .....	180
2.4.6 Rules on the termination of the relationships .....	184
2.4.7 Non-monetary benefits .....	186

2.5 Non-executive Directors .....	186
2.6 Members of the Board of Statutory Auditors .....	188
2.7 Executives with strategic responsibilities .....	188
2.7.1 Remuneration structure and pay mix .....	188
2.7.2 Fixed remuneration .....	188
2.7.3 Short-term variable remuneration .....	189
2.7.4 Long-term variable remuneration .....	189
2.7.5 Rules on termination of the relationship .....	190
2.7.6 Non-monetary benefits .....	191
2.8 Share Ownership Guidelines .....	191

## Section II

### Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2025 financial year ..... 193

3.1 Compensations referred to 2025 financial year .....	193
3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2025) .....	203
<i>Table 1</i> <i>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</i> .....	204
<i>Table 2</i> <i>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</i> .....	208
<i>Table 3</i> <i>Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities</i> .....	210
3.3 Long-Term Incentive Plan 2023 .....	212
3.4 Long-Term Incentive Plan 2024 .....	212
3.5 Long-Term Incentive Plan 2025 .....	212
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 .....	212

# Letter from the Chairman of the Nomination and Compensation Committee

In my capacity as Chairman of the Nomination and Compensation Committee (the “**Committee**”), I am pleased to present Enel’s report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025.

The Committee, composed of Directors Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, Fiammetta Salmoni, as well as of the Chairman, has prepared and submitted to the Board of Directors an annual remuneration policy for 2026 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 for the Company. The policy is therefore aimed at attracting, retain and motivate, in a balanced way, 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 Enel’s Group.

In defining the 2026 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 22, 2025 on the remuneration policy for 2025, as well as the results of the engagement activity on corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the beginning of the month of January and the end of the month of March 2026 with the main proxy advisors and some relevant institutional investors in Enel’s share capital.

The Committee also duly considered the benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/

General Manager and non-executive Directors of Enel for 2025 financial year. Such analysis was carried out by the independent advisor Willis Towers Watson, taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2025 AGM season by issuers included in a single peer group (“Peer Group”). In this last regard, in order to ensure consistency with the contents of the benchmark analysis, and in light of the positive feedback received by proxy advisors and institutional investors, it was deemed appropriate to maintain substantially unchanged the Peer Group adopted for 2024 and 2025, except for a slight expansion of the sub-group of comparable business companies through the inclusion of Veolia Environnement, given that the latter operates primarily in regulated markets and manages infrastructure facilities in the provision of essential public services. The Peer Group used therefore results composed by the integration of the following three sub-groups: (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<sup>1</sup>. 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 into an international utility leader, reaching the current status as a major global industrial group.

The benchmark analysis has shown that the remuneration of the Chairman of the Board of Directors due for 2025 financial year results substantially consistent with the standing of Enel in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to companies included in the Peer Group.

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

At the same time, however, the analysis has shown that the overall remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and the remuneration due to the non-executive Directors – especially with regard to the participation in the Board Committees – for the 2025 financial year do not fully reflect such positioning.

In this regard, the Committee noted in particular that the fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and the remuneration of the non-executive Directors have remained unchanged for several years, even in the presence of significant inflationary dynamics; this has contributed to generate a misalignment with the Peer Group.

In view of such elements, the Committee has first of all deemed to maintain unchanged in the remuneration policy for 2026 the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors.

Moreover, the Committee has deemed to confirm for 2026 also the remuneration treatment of the Chief Executive Officer/General Manager, deferring to the next board mandate any assessment regarding a potential review of the levels of the remuneration package, in order to reach a more adequate positioning of both the overall remuneration and of certain of its components with respect to the relevant peers, so as to take into account also the inflationary dynamics mentioned above. In line with the remuneration policy for 2024 and 2025, the Committee has also confirmed the regulation of the severance indemnity provided for the same, reiterating that this indemnity is not due in the event of non-renewal of the directorship relationship upon expiry of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship<sup>2</sup>.

Lastly, the Committee has deemed appropriate to defer to the next board mandate also any assessment on the possible review of the measure of the remuneration of the non-executive Directors with regard to the participation in the Board Committees – together with a review of its maximum limit – so as to reach a more adequate positioning of its structure and size compared to the relevant peers, taking into account also the inflationary dynamics mentioned above.

With regard to the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for 2026,

the use of the three economic and financial performance objectives envisaged by the remuneration policy for 2025 has been confirmed. These are first of all the Ordinary consolidated net income (with a total weight equal to 20%), the Funds from operations/Consolidated net financial debt (with a total weight equal to 30%) and the consolidated ordinary EBITDA (with a total weight equal to 20%, objective introduced by the previous remuneration policy for 2025).

Economic and financial performance objectives are therefore linked to both operating profitability (*i.e.*, consolidated ordinary EBITDA), and economic profitability (*i.e.*, Ordinary consolidated net income), to be achieved within the framework of appropriate financial regulation, as measured by the ratio between the operating cash generation and a sustainable level of indebtedness (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net financial debt).

Regarding the ESG performance objectives, first of all, it was confirmed the one concerning Safety, the weight of which, in line with 2025, has remained unchanged at 20% of the total and the structure of which was in the meantime maintained unchanged, which had been amended by the previous remuneration policy for 2025, so as to focus attention – in addition to fatal accidents – also on other kinds of serious accidents, such as the so-called “Life Changing Accidents” (which have permanent consequences on the life of the injured person) and the so-called “High Potential” accidents (which, because of their dynamics, could have resulted in death or permanent consequences for the injured person). At the same time, the incentivisation curve of Safety has been made more challenging, confirming the commitment towards continuous improvement and the central role that ensuring safety in the workplace plays for the Enel Group was consolidated. Furthermore, in view of the importance of end customers, it was deemed appropriate to maintain the performance objective (characterized by a weight confirmed with respect to 2025 as 10% out of the total) which measures the level of satisfaction of the same customers through the annual number of commercial complaints registered in the Countries of the Group’s presence. Therefore, the total 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

2. On the occasion of the elaboration of the remuneration policy for 2024, the Committee has intended to formalize in said policy the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship.

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 2026, intended to be assigned to the Chief Executive Officer/General Manager and all of the top management after specific approval of the Shareholders' Meeting, first of all, the Committee has decided to maintain the Total Shareholders Return ("TSR"), with a weight unchanged from 2025, equal to 45% of the total; such objective, considering the share performance and the payment of dividends, represents an all-encompassing measure of the value created for Shareholders. At the same time, the two following economic-financial performance objectives have been confirmed: (i) the Earnings per share ("EPS") in 2028, with a weight equal to 20% of the total – associated with the gateway objective concerning the same EPS for financial years 2026 and 2027 – which constitutes a concise indicator of the profitability performance of the Company, and which, together with the TSR, measures the creation of value achieved in the interest of Shareholders; and (ii) the Return on average capital employed ("ROACE"), with a weight equal to 10% of the total, as a measure of the Group's ability to create value over the long term. It was deemed appropriate to confirm the performance objectives concerning EPS and ROACE – introduced by the remuneration policy for 2025 – as they were deemed suitable to ensure an adequate alignment of the interests of the beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2026 with those of the Shareholders in a long-term horizon. With reference to ESG performance objectives, the intensity of GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions related to Integrated Power remained unchanged from 2025, with a weight of 15% of the total, which thus covers both direct emissions related to electricity generation (*i.e.*, "Scope 1" emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers (*i.e.*, "Scope 3" emissions). This objective continues to be associated with a gateway objective related to the intensity of the mentioned Group "Scope 1" greenhouse gas emissions due to electricity generation. The objective thus structured is aimed at supporting the achievement of the Strategic Plan 2026-2028 targets related to climate change mitigation, thanks to its consistency with a reduction of the emissions aligned with the directions of the Paris Agreement. Lastly, the performance objective on gender diversity has been confirmed, with a weight equal to 10% of the total, concerning the percentage of women among managers and middle managers. Its permanence strengthens the path already undertaken, allowing to consolidate the results achieved and to translate the Group's commitment for gender equality into a structural and lasting change of women's representation

in managerial roles. Therefore, the total weight of the sustainability objectives within the Long-Term Incentive Plan 2026 is confirmed at 25%. For a more detailed illustration on the nature and incentive curves of the various performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2026, reference is made to paragraph 2.4.5 of this report.

Moreover, the Committee confirmed the weight of the share-based component of the incentive of the Long-Term Incentive Plan 2026, also in light of the significant appreciation expressed in this regard by proxy advisors and institutional investors. This decision strengthens the alignment of the interests of the beneficiaries of the Plan with those of the Shareholders in the long term, and facilitates the achievement of the objectives set forth in Enel's "Share Ownership Guidelines".

The remuneration policy for 2026 indeed confirms the importance of the Share Ownership Guidelines, adopted in 2023 and aimed at ensuring the achievement and maintenance over time of an adequate 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 the market. In particular, the Share Ownership Guidelines provide that, within a maximum time frame of five years, the Chief Executive Officer achieves and maintains during his term of office an ownership of Enel shares with a countervalue at least equal to 200% of the gross fixed annual remuneration, and that the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, as long as they hold their office, an ownership of Enel shares with a countervalue at least equal to 100% of the respective gross fixed annual remuneration. For further details on the Share Ownership Guidelines, please refer to paragraph 2.8 of this report.

The Committee also deemed appropriate to introduce into the Long-Term Incentive Plan 2026 a "dividend equivalent" mechanism. In particular, this mechanism envisages that, with reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued by the beneficiaries of the Plan following the final assessment of the performance objectives, an additional number of Enel shares is awarded to them, with a value equal to the sum of dividends not received by the beneficiaries of the Plan as withheld by the Company during the period between the beginning of the performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan. The dividend equivalent mechanism provided for by the Long-Term Incentive Plan 2026 therefore serves as a tool to further strengthen the alignment of the interests of the beneficiaries of the same Plan with those of the Shareholders over a long-term horizon.

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 document, with regard to the remuneration of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for 2026, and (ii) in the second section of this document, with regard to the remuneration of the top Management for the 2025 financial year.

In conclusion, the Committee considers that the annual remuneration policy for 2026 takes into appropriate consideration both indications resulting from the favorable vote of the Shareholders' Meeting held on May 22, 2025 on the remuneration policy for 2025, and 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 2026-2028.

Rome, April 8, 2026

Alessandra Stabilini

Chairman of the Nomination  
and Compensation Committee

# Introduction

This report, approved by the Board of Directors on April 8, 2026, 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. (hereinafter in this document, “**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 2026 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 2025 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 (hereinafter, the “**Consolidat-**

**ed 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, 2025, 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](http://www.enel.com)) and on the authorized storage mechanism called “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

# Summary of the main features of Enel's remuneration policy

The remuneration policy of Enel for 2026, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 8, 2026 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 for the Company, so as to foster the achievement of strategic targets; (ii) attracting, retaining and motivating, in a balanced way, 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 2026, 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 (hereinafter, 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 22, 2025 on the remuneration policy for 2025; (iv) the outcomes of the engagement activities on corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the beginning of the month of January and the end of the month of March 2026 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 Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2025 financial year, carried out by the independent advisor Willis Towers

Watson. The latter analysis took into account the data resulting from the documentation published for the 2025 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, listed on the major continental stock exchanges and similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition.

For the purposes of preparing the remuneration policy for 2026 it has also been considered the outcomes of a further benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson in relation to remuneration of the Board of Statutory Auditors for 2025 financial year. This analysis was carried out by taking into consideration a peer group composed of Italian companies belonging almost exclusively 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 2025 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 2026 has considered the overall policy adopted by the Enel Group (hereinafter also referred to as the "**Group**") for the remuneration of its employees; in particular the latter is based on the central role of people and on health and safety in the workplaces, with the aim therefore to reinforce a strategy focused on sustainable growth.

Illustrated below are the main features of the annual remuneration policy for 2026 financial year.

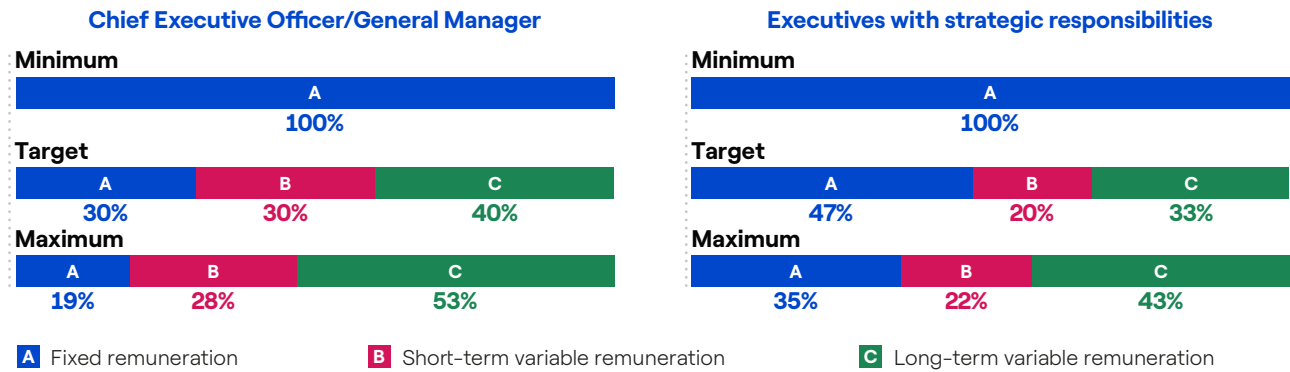
Component	Applicable conditions and payment timeline	Proportional weight <sup>(*)</sup>
<b>Fixed remuneration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Not subject to any conditions.</li> <li>Paid on a quarterly basis to the CEO and to the Chairman and on a monthly basis to the GM and to the ESR.</li> </ul>	<b>Chairman: 100%</b> <b>CEO/GM: 19%</b> <b>ESR: 35%</b>
<b>Short-term variable remuneration (MBO – annual performance period)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Objectives for the CEO/GM:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordinary consolidated net income &gt; weight 20%</li> <li>Consolidated ordinary EBITDA &gt; weight 20%</li> <li>Funds from operations/Consolidated net financial debt &gt; weight 30%</li> <li>Commercial complaints at the Group level<sup>3</sup>, &gt; weight 10%</li> <li>Safety in the workplaces &gt; weight 20%</li> </ul> </li> <li><b>Objectives for the ESR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Individual targets connected to the business and differentiated for each ESR, based on the tasks and the responsibilities assigned</li> </ul> </li> <li>Paid in the financial year in which the level of achievement of annual objectives is verified.</li> <li>Clawback right of the Company concerning the amounts paid on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated (“clawback”).</li> </ul>	<b>CEO/GM: 28%</b> <b>ESR: 22%</b>
<b>Long-term variable remuneration (LTI – three-year performance period)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Performance objectives:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>average TSR (Total Shareholders Return) of Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index –EMU &gt; weight 45%</li> <li>EPS (Earnings per share) in 2028, associated with the gateway objective concerning the same EPS for the financial years 2026 and 2027 &gt; weight 20%</li> <li>ROACE (Return on average capital employed) &gt; weight 10%</li> <li>GHG “Scope 1 and 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (measured gCO<sub>2eq</sub>/kWh), subject to passing the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (measured in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) &gt; weight 15%</li> <li>Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers &gt; weight 10%</li> </ul> </li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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”).</li> <li>With reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued following the final assessment of the Plan, an additional number of Enel shares is awarded, with a value equal to the sum of dividends not received by the beneficiaries of the Plan as withheld by the Company during the period between the beginning of the three-year performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan (so-called “dividend equivalent” mechanism).</li> <li>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”).</li> </ul>	<b>CEO/GM: 53%</b> <b>ESR: 42%</b>
<b>Other compensations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>CEO/GM:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Severance indemnity equal to 2 years fixed compensation. Such indemnity – due limited to the cases of (i) termination of the directorship relationship and/or dismissal in the absence of a just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code, or (ii) resignation of the person concerned from the directorship and/or executive relationship as a result of a just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code – replaces and derogates the treatments due pursuant to the laws and the national collective bargaining agreement (“CCNL”) for executives of companies producing goods and services</li> <li>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</li> <li>The Board of Directors is not entitled to grant discretionary bonuses</li> </ul> </li> <li><b>ESR:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> </li> </ul>	

(\*) Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive.

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

3. The scope of reference of this objective includes the following markets: Italy (free market only), Iberia (Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro, São Paulo and Ceará), Chile, Colombia and Argentina.

## 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



### Risk mitigation factors

Set forth below are the safeguards implemented by the Company in order to mitigate risks assumed by the man-

agement 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	⊗
Short-term variable remuneration	⊗	Performance scale (with linear interpolation) for each of the objectives	⊗
		Deferred payment of a significant portion of variable remuneration	⊗
		Presence of a significant share-based component of the disburseable incentive	⊗
		Share Ownership Guidelines	⊗

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 2026. 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 and the General Manager 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 independent Directors: Alessandra Stabilini (Chairman), Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, and Fiammetta Salmoni.

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](http://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 Chairman of the Board of Statutory Auditors attends the Committee meetings and may also designate another regular Statutory Auditor to attend the meeting in his place; the other regular Statutory Auditors may also participate. As a rule, the Head of the "People and Organization" Function attends the same meetings as well. The Chairman 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, the Committee's organizational regulation provides that 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 Chairman 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.

#### October 2025

- Identification of the independent advisor to assist the Committee in (i) updating benchmark analyses regarding the adequacy of the Remuneration policy for 2025 and (ii) developing the Remuneration policy for submission to the 2026 annual Shareholders' Meeting.
- Analysis of the outcomes of the vote expressed by the Shareholders' Meeting held on May 22, 2025 on the LTI Plan 2025 and on the Report on the remuneration policy for 2025 and compensations paid in 2024, as well as benchmark analysis on the main critical issues highlighted by institutional investors and proxy advisors.

#### November 2025 – April 2026

- 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 2025 and for preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2026 annual Shareholders' Meeting .
- Definition of the MBO 2026 for the CEO/GM
- Definition of the LTI Plan 2026
- Verification of the level of share ownership achieved at the end of 2025 by the recipients of the Share Ownership Guidelines and its consistency with the overall objective of the latter
- Final assessment of the MBO 2025 for the CEO/GM
- Final assessment of LTI Plan 2023
- Assessment of the adequacy, overall consistency and actual application of the Remuneration policy for 2025
- Drafting and definition – followed by the approval of the BoD – (i) of the Remuneration policy for 2026 and Report on the same Policy and compensations paid in 2025, as well as (ii) of the Information Document on the LTI Plan 2026.



- A** Preliminary activity
- B** Definition of the remuneration structure
- C** Approval of the Report
- D** Activity not related to the Remuneration

#### May 2026

- Presentation of the Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025 and of the Information Document on the LTI Plan 2026 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 2026 financial year, Enel availed itself of the support of the independent consultancy firm Willis Towers Watson. In particular, the latter brought to the attention of the Nomination and Compensation Committee a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2025 financial year. Such analysis was carried out by Willis Towers Watson based on the data resulting from the documentation published for the 2025 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, Pirelli, Prysmian, and Terna;
- 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 Veolia Environnement;
- 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, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies and Vodafone.

In this regard, the Nomination and Compensation Committee therefore decided to maintain substantially unchanged the panel of issuers used for the previous remuneration policies for the 2024 and 2025 financial years, in order to ensure consistency of the contents of the benchmark analysis, and in light of the positive feedback received by proxy advisors and institutional investors; at the same time, however, it deemed appropriate to integrate the sub-group of comparable business companies through the inclusion of Veolia Environnement, given that such company operates primarily in regulated markets and manages infrastructure facilities in the provision of essential public services.

The benchmark analysis showed that, on the basis of data as of December 31, 2024, Enel is positioned, compared to the Peer Group, (i) slightly above the third quartile in terms of capitalization, (ii) substantially in line with the third quartile in terms of revenues, and (iii) between the median and the third quartile as for number of employees.

Considering the benchmark analysis, Willis Towers Watson has therefore released specific opinions supporting the definition of the remuneration policy for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager, non-executive Directors and members of the Board of Statutory Auditors for 2026.

Furthermore, the Company conducted a benchmark analysis on the treatment of Executives with strategic responsibilities based on the study “*Western Europe Mercer Executives Remuneration Guide*” published by Mercer, which analyzed over 2,200 European companies and the data referring to the remuneration of over 58,000 positions.

The results of such 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 2025 financial statements, prepared pursuant to Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activity carried out.

## 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 2025

In accordance with Principle XV and the Recommendations no. 27 and no. 28 of the Corporate Governance Code, the annual remuneration policy for 2026 (i) of Enel's executive Director, *i.e.*, the Chief Executive Officer (who also holds 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 for the Company. The remuneration policy also takes into account the need to attract, retain and motivate, in a balanced way, 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 2026-2028 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 2026-2028 Strategic Plan, the remuneration policy for the Chief Executive Officer/General Manager of the Company and Executives with strategic responsibilities of the Group provides as follows:

(i) there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term and the long-term components, being the variable component subject to upper limits which still represents a significant part of the overall remuneration;

- (ii) the performance objectives, to which the disbursement of the variable components is linked, shall be predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon. Such objectives are consistent with the targets set forth under the 2026-2028 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 end of 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 2026;
- (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 strategy of Enel Group 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 and the boost to electrification of consumption of the end customers, as well as the strengthening of distribution networks to further strengthen these latter in view of the increasing weight of renewable sources in the energy mix. The strategy of the Enel Group is aimed at pursuing also an adequate return on the investments made, in order to maximize the creation of value, focusing mainly on regulated or contracted activities, in order to reduce the risks and enhance visibility on future results.

The 2026–2028 Strategic Plan provides that the Group focuses on three strategic priorities:

- accelerating growth in countries with stable environments, with a focus on grids, renewables and final customers through greenfield and brownfield investments;
- maximizing capital productivity through optimal allocation as well as efficient and effective economic resource management;
- guaranteeing a balanced risk/return profile in order to achieve improved ordinary Earnings per share (EPS), while maintaining strict financial discipline.

On the environmental sustainability side, the Group intends to continue reducing its direct and indirect greenhouse gas emissions in line with the Paris Agreement and the 1.5 °C scenario, as certified by the Science Based Targets initiative (SBTi). As of the end of 2025, the Group has reduced its total emissions by almost 70% with respect to 2017, and is already close to reaching the target set for 2030. The Group also confirms the objective to achieve zero net emissions in all Scopes within 2040; along this path, it will continue to preserve the social and economic context through its Just Transition plan.

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.

In particular, 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%). For 2026, the nature and weight of the three economic-financial performance objectives, envisaged by the remuneration policy for 2025, have been confirmed. These are therefore, the Ordinary consolidated net income (with a weight equal to 20% of the total), the Funds from operations/Consolidated net financial debt (with a weight equal to 30% of the total) and the consolidated ordinary EBITDA (with a weight equal to 20% of the total objective introduced by the remuneration policy for 2025). The economic-financial performance objectives are therefore linked both to operating profitability (*i.e.*, consolidated ordinary EBITDA) and economic profitability (*i.e.*, Ordinary consolidated net income), to be achieved in a framework of an adequate financial discipline, as measured by the ratio between operating cash generation and a sustainable debt level (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net financial debt).






With regard to the ESG performance objectives, first of all, it was confirmed the one concerning Safety, the weight of which has remained unchanged at 20% of the total, in line with 2025 and whose structure has been at the same time maintained unchanged, as it had been previously amended by the remuneration policy for 2025 in order to focus attention, in addition to fatal accidents, also on other kinds of serious accidents, *i.e.*, the so-called “Life Changing Accidents” (which have permanent consequences on the life of the injured person) and the so-called “High Potential” accidents (which, because of their dynamics, could have resulted in death or permanent consequences for the injured person). The scope of this objective has also been maintained unchanged in other respects, so as to take into account all accidents – concerning both the employees of the Group and of the suppliers – that result in at least a one-day absence from work.. At the same time, the incentivisation curve of Safety has been made more challenging, confirming the commitment towards continuous improvement and the central role that ensuring safety in the workplace plays for the Group. Lastly, considering the importance of end customers, it has been deemed appropriate to maintain (with a weight of 10% of the total) the performance objective which measures the level of satisfaction of the same end customers through the annual number of commercial complaints registered in the Countries of the Group’s presence.

With regard to the long-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management in general, the nature and weight of the following economic-financial performance objectives have been confirmed: (i) the Total Shareholders Return (“TSR”), with a weight equal to 45% of the total, that – considering the

share performance and the payment of dividends – represents an all-encompassing measure of the value created for Shareholders; (ii) the Earnings per share (“EPS”) in 2028, with a weight of 20% of the total – associated with the gateway objective concerning the same EPS for financial years 2026 and 2027 – which constitutes a concise indicator of the profitability performance of the Company, and which, together with the TSR, measures the creation of value achieved in the interest of Shareholders; (iii) the Return on average capital employed (“ROACE”), with a weight of 10% of the total, as a measure of the of the Group’s ability to create value over the long term. The performance objectives concerning EPS and ROACE – introduced in the previous remuneration policy for 2025 – have been confirmed as they were deemed suitable to ensure an adequate alignment of the interests of the beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2026 with those of the Shareholders in a long-term horizon; in this regard, it was also taken into account that, to confirm the validity of the decision, the use of such indicators reflects the practices adopted by several peers.

Compared to the remuneration policy for 2025, the weight of ESG performance objectives has also been

maintained at 25% of the total. In particular, the objective concerning the GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power remained unchanged, with a weight equal to 15% of the total, which covers both direct emissions related to electricity generation (i.e., “Scope 1” emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers (i.e., “Scope 3” emissions). This objective continues to be associated with a gateway objective related to the intensity of the Group “Scope 1” greenhouse gas emissions due to electricity generation. The objective thus structured is aimed at supporting the achievement of the Strategic Plan 2026–2028 targets related to the fight against climate change, thanks to its consistency with a reduction in emissions aligned with the indications of the Paris Agreement. Lastly, the objective linked to gender diversity concerning the percentage of women among managers and middle managers has been confirmed, with a weight equal to 10% of the total. Its permanence strengthens the path already undertaken, allowing to consolidate the results achieved and to translate the Group’s commitment for gender equality into a structural and lasting change of female representation in managerial roles.

Strategic pillar	Performance objectives of short-term variable remuneration	Performance objectives of long-term variable remuneration
Growth	 Ordinary consolidated net income	ROACE GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group’s Integrated Power, associated with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group’s Power Generation
Improvement of the EPS profile (Risk/Return)		Total Shareholders Return EPS
Productivity	 Consolidated ordinary EBITDA	
Maintenance of a low risk profile (Risk/Return)	 Funds from operations/Consolidated net financial debt	
Improvement of processes (Productivity)	 Commercial complaints at the Group level	
	Safety	Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers

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 the Board Committees; furthermore, such remuneration is not linked to the achievement of performance objectives.

The remuneration policy for 2026 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 in the workplaces and whose aim is therefore to reinforce Enel's strategy focused on sustainable growth.

In this regard, in 2023 Enel has renewed the Global Framework Agreement. The agreement was entered into for the first time in 2013 with the Italian federations and the global federations IndustriAll and Public Services International, and it is still today 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).

In particular, according to the Global Framework Agreement, the minimum remuneration of the Group's employees cannot be lower than the one established by the collective bargaining agreements and the legislative treatments in force in different Countries, in accordance with the provisions of the relevant ILO Conventions. In addition, Enel recognizes the importance of stable and reliable employment, adopting and promoting decent working conditions, according to the definition adopted by the ILO of "productive work" according to which the latter "provides a fair income, ensures job security and social protection for workers and their families, offering people the freedom to express their concerns, organize themselves and participate in decisions that affect their lives" (ILO Recommendation "Employment and Decent Work for Peace and Resilience", 2017 no. 205). Enel is also committed to taking initiatives to remove any obstacles to the full realization of equal opportunities and fair treatment, ensuring together with the Social Partners that all workplaces are free from discrimination and harassment.

The Group's human rights Policy provides that the remuneration of employees shall take into consideration the principle of just compensation for work and equal remuneration between male and female workforce for work of equal value, based on objective evaluation (ILO Convention no. 100). This Policy also reaffirms that the minimum remuneration of the Group's employees cannot be lower than that established by collective agreements and legislative treatments in different Countries, in line with the provisions of ILO Conventions.

The Code of Ethics of the Group also provides that at the time of the establishment of the employment relation-

ship, each employee 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 Group operates.

Furthermore, in July 2019 Enel entered into the UN's commitment letter on "just transition", in order to ensure that new jobs are fair, decent and inclusive. The 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. It should also be noted that, at the European level, the Enel's European Work Committee Agreement of 2016, extended in 2022 and currently in the final phase of renegotiation, is one of the most advanced arrangements in the electricity sector in terms of its focus on issues of particular relevance, such as health and safety in the workplace, training and the promotion of the principles of diversity and inclusion.

The Group, 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 most directly involved in the change process (including local communities, contractor workers and end customers).

Moreover, the Group carries out a constant monitoring of pay equity among the employees, which takes into account, *inter alia*, the Equal Remuneration Ratio (ERR) Adjusted. This indicator is calculated as a weighted average based on the Group's workforce, taking into account the number of employees in the various categories globally and excluding blue-collar workers. In fact, the limited number of women among blue-collar workers makes the figure particularly sensitive to even minor changes in the

pool, reducing the statistical significance of any deviations. For this reason, blue-collar workers are not included in the analysis.

In 2025, the ERR Adjusted has reached 94.0%, showing an improvement over the 93.8% recorded in 2024. The ERR concerning only the managerial population resulted equal to 82.2%, in line with the figure of the previous year. Both indicators are calculated without reference to other distinctive variables, such as job role, length of service, or country. It should therefore be noted that smaller discrepancies emerge when analyzing categories of employees with similar characteristics in terms of job role and length of service, while also taking into account the relative weight of the most represented gender.

### **Changes to the remuneration policy for the financial year 2026 compared to the financial year 2025**

During the first months of 2026 the Nomination and Compensation Committee has considered the changes to be made to the remuneration policy of the previous year, taking in account: (i) the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson on the competitive positioning of the remuneration treatment for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for the 2025 financial year; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 22, 2025 on the 2025 remuneration policy; as well as (iii) the Recommendations of the Corporate Governance Code and the national and international best practices. The Nomination and Compensation Committee has also taken into account the outcomes of the engagement activities on the corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the beginning of the month of January and the end of the month of March 2026 with the main proxy advisors and some relevant institutional investors in Enel's share capital; this activity has allowed to (i) foster a discussion on the previous remuneration policy for 2025; and (ii) gather additional information concerning remuneration matters to take into account in the elaboration of the remuneration policy for 2026.

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 2026 the level of the remuneration treatments granted to the Chairman of the Board of Directors, to the Chief Executive Officer/General Manager and to the non-executive Directors for 2025 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.

As regards the reasons for the confirmation of the nature and overall weight of the performance objectives of the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for 2026 and of the Long-Term Incentive Plan 2026, please refer to the previous pages of this paragraph 2.1.

It should be noted that the Long-Term Incentive Plan 2026 is characterized by the confirmation of a share-based component equal to 150% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager, and 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. It is intended in this way to continue to maintain, for the Long-Term Incentive Plan 2026, the solid alignment of the interests of the related beneficiaries 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 ("Share Ownership Guidelines") of Enel.

The remuneration policy for 2026 also provides for the introduction of a "dividend equivalent" mechanism in the Long-Term Incentive Plan 2026. In particular, this mechanism envisages that, with reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued by the beneficiaries of the Plan following the final assessment of the performance objectives, an additional number of Enel shares is awarded to them, with a value equal to the sum of dividends not received by the beneficiaries as withheld by the Company during the period between the beginning of the performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan. The dividend equivalent mechanism provided for by the Long-Term Incentive Plan 2026 therefore serves as a tool to further strengthen the alignment of the interests of the beneficiaries of the same Plan with those of the Shareholders over a long-term horizon.

The remuneration policy for 2026 has lastly confirmed – in line with that for 2024 and 2025 – the circumstances under which the Chief Executive Officer/General Manager is granted with severance indemnity. In particular, it is provided that the payment of such indemnity shall take place only in the case of (i) termination of the directorship relationship and/or dismissal in the absence of just cause

pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code (“Just Cause”) or (ii) resignation of the person concerned from the directorship and/or executive relationship as a result of Just Cause. Therefore, it is confirmed that this indemnity is not due in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship<sup>4</sup>.

Compared to the remuneration policy for 2025 financial year, only the following highlighted change – concerning the “dividend equivalent” mechanism which applies to the Long-Term Incentive Plan 2026 – has therefore been made.

	2025 Remuneration Policy	2026 Remuneration Policy
<b>Short-term variable remuneration for CEO/GM</b>	<b>Performance objectives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordinary consolidated net income &gt; weight <b>20%</b></li> <li>• Ordinary EBITDA &gt; weight <b>20%</b></li> <li>• Funds from operations/ Consolidated net financial debt &gt; weight <b>30%</b></li> <li>• Commercial complaints at the Group level &gt; weight <b>10%</b></li> <li>• Average frequency index of work-related accidents weighted by their severity &gt; weight <b>20%</b></li> </ul> <p>MBO Plan's performance scale: 150%, 100%, 50%, 0%.</p>	<b>Performance objectives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> </ul> <p>MBO Plan's performance scale remained unchanged</p>
	<b>Performance objectives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index &gt; weight <b>45%</b></li> <li>• Cumulative ROACE<sup>5</sup> in the three-year performance period &gt; weight <b>10%</b></li> <li>• EPS<sup>6</sup> referring to the last year of the three-year performance period, associated with the gateway objective concerning the first and second year of the performance period &gt; weight <b>20%</b></li> <li>• GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions related to Group Integrated Power, associated with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions related to Group Power Generation &gt; weight <b>15%</b></li> <li>• Percentage of women managers and middle managers over the population of managers and middle managers &gt; weight <b>10%</b></li> </ul> <p>LTI plan's performance scale:  <b>a)</b> CEO/GM: 280%, 150%, 130%, 0%.  <b>b)</b> ESR: 180%, 150%, 100%, 0%.</p> <p>Weight of the share-based component of the LTI Plan for  <b>a)</b> CEO/GM: 150% of the base amount;  <b>b)</b> ESR: 100% 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"> <li>• 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period;</li> <li>• 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period.</li> </ul>	<b>Performance objectives</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• Objective and weight remained unchanged</li> <li>• LTI Plan's performance scale for both the CEO/GM and the ESR remained unchanged.</li> <li>• Weight of the share-based component of the LTI Plan remained unchanged</li> </ul> <p>Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component) remained unchanged.</p>
<b>“Dividend equivalent” mechanism</b>		<p><b>With reference solely to the share-based component of the incentive of the LTI Plan actually accrued, an additional number of Enel shares is awarded, with a value equal to the sum of dividends not received by the beneficiaries of the Plan as withheld by the Company during the period between the beginning of the three-year performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan - (so-called “dividend equivalent” mechanism).</b></p>

4. On the occasion of the elaboration of the remuneration policy for 2024, the Nomination and Compensation Committee has intended to formalize in said policy the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship.

5. Return on average capital employed.

6. Earnings per share.

## 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, the Company may temporarily derogate from the remuneration policy for 2026 with respect solely to the fixed remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager. In this last regard, particular consideration will be given to the possibility that the Board of Directors that will be appointed by the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2025, in appointing the Chief Executive Officer among its members, may not assign him/her also the position of General Manager. Should this circumstance occur, the fixed remuneration for the position of Chief Executive Officer may not, in any event, exceed the total amount of fixed remuneration provided for in the remuneration policy for 2026 for the positions of Chief Executive Officer and General Manager (i.e., Euro 1,520,000 gross per year). Any derogation from the remuneration policy for 2026 shall be adopted in accordance with the provisions of Enel's Procedure for transactions with related parties, adopted pursuant to Article 2391-bis of the Italian Civil Code and Consob Regulation no. 17721 of March 12, 2010 (as subsequently amended and integrated).

## 2.3 Chairman of the Board of Directors

### 2.3.1 Remuneration structure and pay mix

The remuneration granted to the Chairman 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 Chairman 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 Chairman's remuneration consists only of a fixed component.

### 2.3.2 Fixed remuneration

In defining the amount of the fixed remuneration of the Chairman for 2026 it has been taken into account both the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson 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 Chairman with reference to the corporate governance of a Group which comprises 10 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 has shown that the fixed remuneration of the Chairman for 2025, equal to Euro 500,000 gross per year, falls between the median and 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 Chairman – which does not envisage such additional compensation – substantially falls on the median of the Peer Group.

In consideration of the above and in line with the opinion issued by Willis Towers Watson, the fixed remuneration for 2026 granted to the Chairman is confirmed in an amount equal to Euro 500,000 gross per year, since such remuneration essentially results consistent with 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 Chairman 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 Chairman, as well as to other offices (if any) held in subsidiaries or affiliated companies or in third companies or legal entities (when the office has been held on behalf of or for the interest of the Group), except in cases of willful misconduct or gross negligence established by final judgment and/or acts committed to the clear and proven 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 Chairman 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 Chairman 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 2026 it was first taken into account the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson and it was therefore examined the positioning of the remuneration of Enel's Chief Executive Officer/General Manager for the 2025 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 substantially in line with the median 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 substantially aligned with the median 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 below the median of the Peer Group.

#### Variable remuneration at maximum performance level

- The overall annual remuneration at maximum performance level is below the median of the Peer Group.
- The Total Direct Compensation at maximum performance level is likewise below the median of the Peer Group.

The benchmark analysis has therefore shown that the overall economic treatment granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2025 does not fully reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees compared to the Peer Group; in this regard, the Nomination and Compensation Committee has deemed to defer to the next board mandate any assessment regarding a potential review of the levels of the remuneration package, in order to reach a more adequate positioning of both the overall remuneration and of certain of its components with respect to the relevant peers, considering that such remuneration package remained unchanged since 2020 and so as to take into account also the inflationary dynamics that have occurred in the meantime, which contributed to determine a misalignment with reference to the Peer Group.

Considering the above, the remuneration policy confirms therefore for 2026 the levels of the economic treatment described below granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2025.

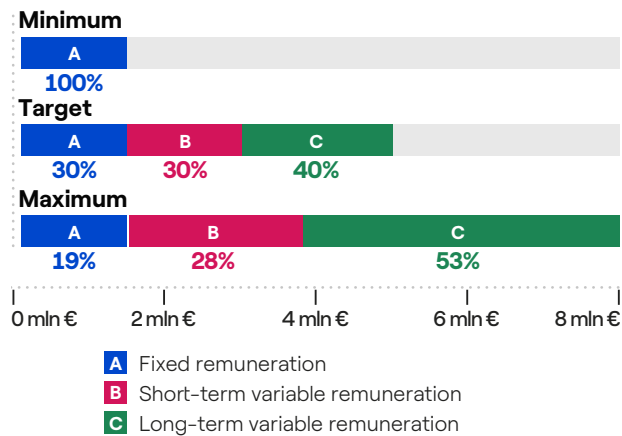
### 2.4.2 Remuneration structure and pay mix

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 or in entities of interest to the Enel Group, 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 2026 allows the pay mix to remain in line with market best practices. In particular, both the pay mix at target level and the pay mix at the maximum level of performance give the variable component of remuneration an overall weight higher than the average Peer Group benchmarks, referable – in the case of the pay mix at the maximum performance level – to a

significant 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 granted to the Chief Executive Officer/General Manager is equal to Euro 1,520,000 gross per year, and as of the date of this report it consists of Euro 450,000 gross per year, as remuneration for the office of Chief Executive Officer, and Euro 1,070,000 gross per year as remuneration for the office of General Manager. It is up to the Board of Directors to be appointed by the Shareholders' Meeting called to approve the financial statements as of December 31, 2025 to select among its members the Chief Executive Officer and, if necessary, to also appoint the latter as General Manager and to determine how to allocate the total amount indicated above between the roles of Chief Executive Officer and 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 remuneration may reach a maximum of Euro 2,280,000 gross per year, depending on the level of achievement of the annual performance objectives. The performance objectives to which achievement is subject the payment of the short-term variable remuneration for the financial year 2026, and the related weight, are indicated below:

Performance objective	Weight
Ordinary consolidated net income <sup>7</sup>	20%
Consolidated ordinary EBITDA <sup>8</sup>	20%
Funds from operations/Consolidated net financial debt <sup>9</sup>	30%
Commercial complaints at the Group level <sup>10</sup>	10%
Safety – Average frequency index of work-related accidents weighted for their severity <sup>11</sup>	20%

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 customers satisfaction, in view of the role of these latter in the process of electrification of consumption.

In line with the remuneration policy for 2025, the structure of the performance objective concerning Safety was confirmed, in order to focus attention – in addition to fatal accidents – also on other kinds of serious accidents, *i.e.*, the so-called “Life Changing Accidents” (which have permanent consequences on the life of the injured person) and the so-called “High Potential” accidents (which, due to their dynamics, could have resulted in death or permanent

consequences for the injured person). The scope of such objective has also remained unchanged, so as to take into account all accidents – concerning both the employees of the Group and of the suppliers – that result in at least one-day absence from work. At the same time, the incentivization curve of Safety at overperformance level has been made more challenging, confirming the commitment towards continuous improvement and of the central role that ensuring safety in the workplace plays for the Group.

The Safety performance objective is therefore represented by an average of the frequency indices of the single types of accidents, weighted according to their severity or potential. In particular, this objective maintains the focus on fatal accidents, as it assigns to the latter the greater weight by far compared to the other types of accidents, as the other accidents are assigned decreasing weights according to their level of severity. The indicator, while providing for the maximum effort in the prevention of all accidents, allows therefore to emphasize more those of greater severity (and, first and foremost, those fatal).

Each performance objective to which the disbursement of short-term variable compensation for the 2026 financial year is subject will be measured on the basis of the performance scale set forth below (by linear interpolation).

7. Consolidated ordinary net income is the “Group net income” attributable to core operations only, linked to the Ownership, Partnership and Stewardship business models.
8. The EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation & Amortization), *i.e.*, the Gross Operating Margin, is an indicator used to measure the profitability of operations.
9. The Funds from operations are calculated as the sum of the cash flows prior to the dividends and extraordinary transactions + gross capex, while the consolidated net financial debt, net of the quota of activities classified as “held for sale” and “discontinued operations”, is calculated taking into account 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”.
10. The “Commercial complaints at the Group level” objective measures the number of commercial complaints received during the year normalized per 10,000 customers (defined as active supplies/contracts); specifically, this objective is calculated by summing the commercial complaints received during the year and relating them to the average monthly customer base of the individual entities in the Power/Gas and Products and Services B2C perimeter, multiplied by 10,000. The reference perimeter of this objective includes the following markets: Italy (free market only), Iberia (Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro, São Paulo and Ceará), Chile, Colombia and Argentina.
11. In defining the performance scale of the objective related to the average frequency index of work-related accidents weighted for their severity, the changes in the Group’s perimeter that occurred in the past years and expected in 2026 (changes in the perimeter for which divestment agreements have already been signed or there is a definite expectation of exit from the Group or, in case of signing of purchase agreements, there is no expectation to assume full management control of the assets during the year, were taken into account).

Objective <sup>12</sup>	Access threshold	Target	Over
Ordinary consolidated net income	Euro <b>7.1</b> billion	Euro <b>7.2</b> billion	Euro <b>7.3</b> billion
Consolidated ordinary EBITDA	Euro <b>23.1</b> billion	Euro <b>23.3</b> billion	Euro <b>23.6</b> billion
Funds from operations/Consolidated net financial debt	<b>22.0%</b>	<b>22.2%</b>	<b>22.5%</b>
Commercial complaints at the Group level	<b>124/10,000</b> users	<b>121/10,000</b> users	<b>118/10,000</b> users
Safety – Average frequency index of work-related accidents, weighted for their severity (WFR) <sup>13</sup>	WFR 2026 <b>0.53</b>	WFR 2026 <b>0.47</b>	WFR 2026 <b>0.39</b>

As for the performance objective concerning Commercial complaints at the Group level, the access threshold equal to 124/10,000 users is slightly pejorative than the value of the final assessment recorded by the same objective in 2025, equal to 122.5/10,000 users; the target and overperformance levels for 2026, respectively equal to 121/10,000 and 118/10,000 users, are instead meliorative than the aforementioned final level value assessed. In this regard, it should be noted that in 2025, a very significant reduction in commercial complaints was achieved compared to 2024, thanks to the numerous measures implemented and the processes that have been consolidated; the Group is therefore now focused on substantially maintaining the level of performance achieved, including through the adoption of appropriate measures to mitigate the potential negative impacts arising from certain events expected in 2026, which are linked also to regulatory changes.

As for the performance objective Funds from operations/ Consolidated net financial debt, it should be noted that the aforementioned target level (equal to 22.2%) is lower than the target level in 2025 (equal to 24.6%) as the Consolidated net financial debt envisaged for 2026 considers the impact due to the implementation of the buy-back programs of treasury shares carried out within the Enel Group. Neutralizing this impact, the target level for 2026 of this performance objective would be in line with the one for 2025. Moreover, please note that in 2026 an increase in the Consolidated net financial debt is expected following the higher investments outlined in the 2026–2028 Strategic Plan, which are expected to yield tangible returns in the coming financial years.

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

**12.** During the final assessment, impacts arising from the differences due to the evolution of the exchange rate compared to the budget, changes in the scope of consolidation compared to budget assumptions, the impact of hyperinflation, changes in accounting principles, changes in the dividend policy, and the impact of extraordinary transactions (disposal and financial investments), again compared to budget assumptions, will be neutralized. Any business discontinuities, if not foreseeable, will be sterilized. During the final assessment, the Nomination and Compensation Committee will also be asked to evaluate the possible sterilization of any extraordinary events that, in the management's opinion, could have altered the value of the reference KPIs and that will meet the following criteria: exceptionality, economic or financial relevance, unpredictability, and non-responsibility of the management.

With regard to the average frequency index of work-related accidents weighted for their severity, 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. Moreover, the Board of Directors will have the power to reduce the final pay-out level of the Safety objective in case of extraordinary events, which are intended as events that concern more people and that are characterized by an anomalous dynamics compared to that of standard cases.

During the final accounting of the "Commercial complaints at the Group level" objective, impacts resulting from extreme events recognized by regulatory bodies, extreme weather events and potential perimeter changes.

**13.** The average frequency index of work-related accidents weighted for their severity (Weighted Frequency Rate or "WFR") is calculated as the average of the frequency indices of the single types of accidents (*i.e.*, the ratio between the recorded number of accidents of a given type and the total of hours worked – data referring to the Enel Group and the contractors – expressed in millions), weighted for their severity; for this purpose, all accidents resulting in at least a one-day absence from work are considered. For the identification of the weights to assign to the different types of accidents, the literature on Safety was considered, which still recognizes the so-called "Heinrich-Bird pyramid" as a point of reference for the relationship between fatal and other types of accidents. On the basis of this pyramid, within the frequency index of work-related accidents weighted for their severity, the minor accidents (OTH) were assigned a weight equal to 1, the fatal accidents (FAT) a weight equal to 30, the High Potential (HiPo) a weight equal to 10 and the Life-Changing Accidents (LC ACC), which on a severity scale are placed in between fatal and High Potential accidents, a weight equal to 20. The following is the formula for the average frequency index of work-related accidents weighted by their severity: Weighted Frequency Rate (WFR) =  $(30 \times \text{FAT} + 20 \times \text{LC ACC} + 10 \times \text{HiPo} + 1 \times \text{OTH}) / \text{hours worked} / 4$ .

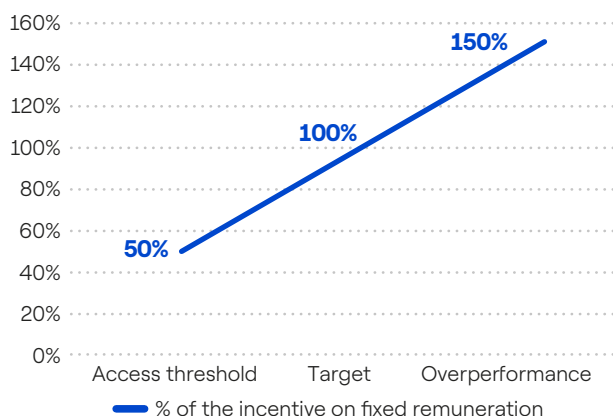
All accidents due to road accidents attributable solely to the responsibility of third parties (*e.g.*, conduct of third parties in violation of the traffic laws or unforeseen mechanical failure of the vehicle) are excluded from the calculation of the WFR.

With reference to the incentivization curve of the WFR, please note that the specific results for a given year are significantly influenced by the random distribution of serious accidents across the various categories (Fatal, Life-Changing, and High Potential). To verify the achievement of a structural improvement it is therefore more appropriate to refer to the trend in performance over the years rather than to a comparison between the performance of a year and that of the previous one.

In consideration of the above, it is deemed correct to adjust the threshold values of the incentivization curve of the WFR only following a consolidation of the positive trend, *i.e.*, whenever the overperformance threshold is exceeded for two consecutive years. Therefore, the entry level and target values for 2026 are consistent with those of 2025 (the first year in which the target – configured this way – was adopted). At the same time, given the record results achieved in 2025 by the WFR, and in order to encourage the continuous improvement, the threshold for overperformance has been made more challenging by reducing it by 5% compared to the previous year. This approach allows to maintain high standards and a focus on the continuous improvement of the performance.

The thresholds of WFR take into account the Enel Group corporate scope envisaged for 2026, defined by excluding entities for which agreements for divestment have already been signed or for which there is a certain expectation of exit from the Group, or for which, in the event of an acquisition, full operational control of the asset is not expected to be assumed during the year.

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



Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the remuneration disburseable would amount to 100% of the fixed remuneration;

- the only objective achieved were the Funds from operations/Consolidated net financial debt at a level equal to the access threshold, the remuneration disburseable 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 2026, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long-Term Incentive Plan ("**LTI Plan 2026**"), 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 2026, as well as their relevant weight.

Performance objective	Weight
Average TSR <sup>14</sup> Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU <sup>15</sup> in the 3-year period 2026-2028	45%
EPS (Earnings per share) as of 2028 associated with the gateway objective concerning the same EPS for the financial years 2026 and 2027 <sup>16</sup>	20%
Cumulative ROACE (Return on average capital employed) for the three-year period 2026-2028 <sup>17</sup>	10%
GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>18</sup> , associated with the gateway objective represented by GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>19</sup>	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028 <sup>20</sup>	10%

- 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, 2026 – December 31, 2028), in order to sterilize any possible volatility on the market.
- Index managed by STOXX Ltd., which includes the most relevant utilities companies in Euro Area Countries (EMU). As of December 31, 2025, the first 10 companies included in such index were: Iberdrola, Enel, Engie, E.ON, RWE, Veolia Environnement, Terna, EdP, Endesa, and Fortum.
- The EPS objective was calculated as the semi-sum of the range of EPS for 2028 envisaged in the Strategic Plan 2026-2028. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the perimeter of consolidation or in the international accounting standards, as well as 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.
- The ROACE is calculated as the ratio between: (i) Ordinary EBIT (Ordinary Operating Profit), determined 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 as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations, the Assets held for Sale, and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining Ordinary EBIT. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the perimeter of consolidation or in the international accounting standards, the variation of the Discontinued Operation and the write-downs of assets due to impairment, as well as 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.
- Integrated Power's "Scope 1" and "Scope 3" greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considers both the Group "Scope 1" greenhouse gas emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from electricity generation and the Group "Scope 3" greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.
- "Scope 1" greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the total Group's production.
- The objective measures the ratio between the number of women managers and middle managers and the entire population of managers and middle managers. Impacts resulting from changes in geographic and consolidation perimeter compared to what envisaged in the 2026-2028 Strategic Plan of the Enel Group will be neutralized in the final assessment. Moreover, 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 objective related to the TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For Enel's average TSR performances under the 100% of the average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU, no incentive will be awarded.

Enel's average TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2026-2028	Multiplier
Enel's TSR equal to 100% of Index's TSR	Target 130% <sup>21</sup>
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% <sup>22</sup>

The objective linked to EPS 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 2026-2028 Strategic Plan), no incentive will be awarded. In addition, access to this objective is subject to the achievement of a gateway objective concerning the same EPS in the financial years 2026 and 2027.

2026 EPS and 2027 EPS (gateway objective)	2028 EPS	Multiplier
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	EPS equal to 0.810 €	Target 130% <sup>21</sup>
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	EPS equal to 0.815 €	Over I 150%
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	EPS higher than or equal to 0.820 €	Over II 280% <sup>22</sup>

With regard to the EPS performance objective, it should be noted that the gateway objective for 2026 and 2027 is equal to the minimum level of guidance for 2026 envisaged by the 2026-2028 Strategic Plan. Such gateway objective aims at ensuring, during the first two years of the performance period of the LTI Plan 2026, the maintenance of a level of EPS coherent with the profitability development profile of the Strategic Plan.

The objective concerning cumulative ROACE for the three-year period 2026-2028 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation). If the performance does not reach the target (whose measure is consistent with the 2026-2028 Strategic Plan), no incentive will be assigned.

Cumulative ROACE for the three-year period 2026-2028	Multiplier
ROACE equal to 41.2%	Target 130% <sup>21</sup>
ROACE equal to 41.8%	Over I 150%
ROACE higher than or equal to 42.4%	Over II 280% <sup>22</sup>

With regard to the cumulative ROACE target for the 2026-2028 three-year period, it should be noted that the target level indicated above (equal to 41.2%) is substantially in line with the target set for the 2025-2027 three-year period (equal to 41.4%) primarily because, despite the increase in investments envisaged in the 2026-2028 Strategic Plan, there is no immediate impact on EBIT due to the latency between the investments and the realization of the related financial returns.

The objective concerning the GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to the Group's Integrated Power in 2028 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 2026-2028 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 2028.

21. For the beneficiaries of the LTI Plan 2026, 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.

22. For the beneficiaries of the LTI Plan 2026, 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.

<b>GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO<sub>2eq</sub> / kWh) in 2028 (gateway objective)<sup>23</sup></b>	<b>GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO<sub>2eq</sub> / kWh) of the Group in 2028<sup>25</sup></b>	<b>Multiplier</b>
<b>GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 107 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>Target 130%<sup>21</sup></b>
<b>GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 105 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>Over I 150%</b>
<b>GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 103 gCO<sub>2eq</sub> / kWh</b>	<b>Over II 280%<sup>22</sup></b>

The objective concerning the percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028<sup>24</sup> will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation). If the performance does not reach the target, no incentive will be awarded.

<b>Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028</b>	<b>Multiplier</b>
<b>Percentage of women managers and middle managers equal to 34.1%</b>	<b>Target 130%<sup>21</sup></b>
<b>Percentage of women managers and middle managers equal to 34.2%</b>	<b>Over I 150%</b>
<b>Percentage of women managers and middle managers higher than or equal to 34.3%</b>	<b>Over II 280%<sup>22</sup></b>

23. In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the "GHG Scope 1 and Scope 3 emissions intensity related to Group Integrated Power" performance objective and the related gateway objective (i.e., "GHG Scope 1 emissions intensity related to Group Power Generation"), during the related 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;

(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;

(C) any increase in GHG emissions at the individual Country level attributable to changes in the dynamics of the electricity market that cause an unforeseen increase in generation from highly emissive plants (specific emissions >500 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) operated by Enel in order to ensure the safety and stability of electricity systems, compared to the hypotheses considered during the target setting phase;

(D) any change in the value of the carbon emission coefficient of the national electricity system at the year of the target (this is with regard to the latest data available from the National Authority or, if unavailable, from a third party at the time of the final assessment of the target) compared to the projections considered for the target setting on the basis of third-party figures projections;

(E) any negative impact related to extreme weather and climate events (including, without limitation, floods, fires, hurricanes, snow blizzards, droughts) that directly affect the generation capacity of the Group's renewable assets, including extremely low hydropower availability compared to historical trends; or

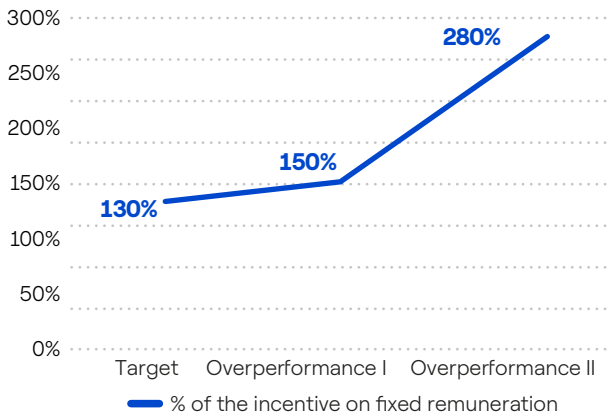
(F) the occurrence of any events of force majeure.

24. The population of managers and middle managers includes all professionals of the Enel Group who hold leadership and management roles within an organization, being responsible of planning, organizing, directing and controlling the resources to reach the strategic objectives. In particular, the middle managers are intermediate figures who act as a bridge between strategic and executive management of the day-to-day operations, playing a crucial role in transforming corporate strategies into practical actions and in supervising the work teams.

It should be stated that in the last few years, the Group has made structural and tangible progress in the area of diversified leadership, as the incidence of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers has increased by 4.5 percentage points from 2020 to 2025; this result was achieved thanks to a strategy based on clear, specific, and measurable objectives dedicated to gender equality. In this context, the performance scale for 2028 of such objective is in any case an improvement compared to the one of the LTI Plan 2025.

It should be noted that the ESG component of the performance objectives has a total weight of 25%, 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. In particular, 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 2026-2028 Strategic Plan, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period, leveraging the progressive electrification of end customers consumption ("Scope 1 and Scope 3" emissions), the prerequisite for which is the decarbonization of electricity generation ("Scope 1" emissions). The performance objective related to gender diversity is aimed at pursuing a greater balance in the presence of women within the different levels of the managerial population; in particular, this objective meets the need to concretely measure the Group's commitment to ensuring gender equality, with a particular focus on increasing the number of female managers and middle managers (who accounted for 33.9% of the total target population at the end of 2025).

Upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of 130%<sup>21</sup> 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%<sup>22</sup> (at Over II level) of the base amount with regard to each objective (with linear interpolation), as indicated here below.



Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the 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);
- 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 2026 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 2026 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP<sup>25</sup> 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, 20254). 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 2026 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.

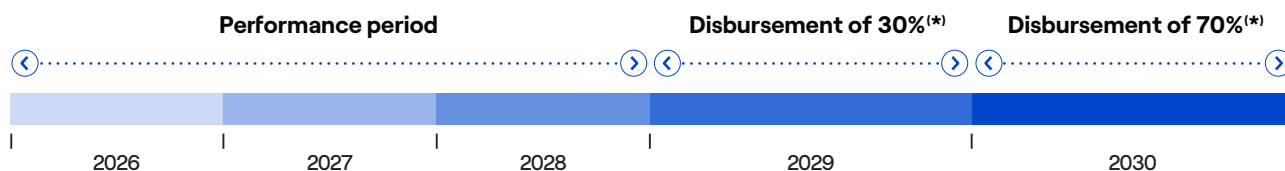
<sup>25</sup> Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

### Payment deferral

The disbursement of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total for both the share-based and the monetary component) is there-

fore deferred to the second financial year after the relevant three-year period of the LTI Plan 2026 performance objectives ("deferred payment").

### Chronology of the LTI Plan 2026



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

### "Dividend equivalent" mechanism

The 2026 LTI Plan also envisages a "dividend equivalent" mechanism on the basis of which, with reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued by the beneficiaries of the Plan following the final assessment of the performance objectives, an additional number of Enel shares is awarded to them, with a value equal to the sum of dividends not received by the beneficiaries of the Plan as withheld by the Company during the period between the beginning of the performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan.

The Enel shares awarded on the basis of the "dividend equivalent" mechanism are transferred to the beneficiaries of the LTI Plan 2026 simultaneously with the share-based component of the incentive; the number of such shares is determined based on the sum of dividends withheld by the Company during the period indicated above relating to the share-based component of the incentive actually accrued, the amount of which is divided by the average Enel share price<sup>26</sup>.

The dividend equivalent mechanism therefore serves as a tool to further strengthen the alignment of the interests of the Beneficiaries of the LTI Plan with those of the Shareholders over a long-term horizon.

### Clawback and malus

The Company is entitled to claim back the variable remuneration (both short-term and long-term) paid (or may withhold any deferred long-term variable remuneration), if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved to be clearly erroneous.

### Further information about the LTI Plan 2026

For further information on the LTI Plan 2026, 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](http://www.enel.com)).

## 2.4.6 Rules on the termination of the relationships

### Severance 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 a severance 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) termination 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. It should be noted that the circumstances that justify the payment of this indemnity render it unlikely that the related payment – should the relevant conditions be met – may in practice be cumulated with the activation of the non-competition

<sup>26</sup> The average Enel share price is equal to the arithmetical mean of the daily VWAPs detected during the first 25 days of the month preceding the one of transfer of the shares to the beneficiaries of the LTI Plan 2026.

agreement (described in the following paragraph) by the Company, and thus, with the payment of the consideration envisaged in this regard.

In line with both the remuneration policy for 2024 and the remuneration policy for 2025, the severance indemnity is not due in the event of non-renewal of the directorship relationship at the end of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship<sup>27</sup>. This indemnity will also not be due if, after the termination of the directorship relationship (and the consequent termination of the executive relationship), the involved person will be hired or appointed in a similar or higher professional position in a state-owned company. Lastly, no severance indemnity for the Chief Executive Officer/General Manager linked to cases of variation in Enel's ownership structures ("change of control") is envisaged, also as a result of a takeover bid.

### Non-competition agreement

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.

In particular, 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. In this regard, in accordance with the remuneration policy for 2025, it remains unchanged that in the event of renewal of the office at the expiration of the term of office (and consequent prosecution of the executive relationship), the option shall be deemed to be remunerated until the new expiration of the term of office without any further consideration being due in this regard.

Should the Company exercise such option right, the person involved undertakes to refrain from engaging in, for a 2-years 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 across Italy, France, Germany, Spain, the United States of America, Brazil, Chile and Colombia. 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 (*i.e.*, after two years have elapsed since the termination of the directorship and executive relationships), a consideration equal to two years' fixed remuneration for each of the two relationships (*i.e.*, a total amount of Euro 3,040,000 gross), which is in addition to the consideration already recognized for granting the option right. 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).

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<sup>28</sup>.

### Effects caused by the termination of the relationships on short-term variable remuneration for 2026

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 recognized for the 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).

<sup>27</sup> On the occasion of the elaboration of the remuneration policy for 2024, the Nomination and Compensation Committee has intended to formalize in said policy the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship relationship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship.

<sup>28</sup> Considering the incentive paid in case of overperformance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

### Effects caused by the termination of the relationships on the LTI Plan 2026 and on the other Long-Term Incentive Plans currently in force

Please find below the regulation of the LTI Plan 2026 and the other Long-Term Incentive Plans currently in force that is applicable to 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 2026 and the Long-Term Incentive Plans 2023, 2024 and 2025 should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer (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 (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 2026 and the Long-Term Incentive Plans 2024 and 2025 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 occurs (and, therefore, also the executive relationship as General Manager terminates) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, or in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the beneficiary, should the performance objectives be reached, shall maintain the right to the disbursement of the accrued incentive. It remains understood that, in this case, the final assessment of the incentive shall be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and/or employment relationship.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer (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 and/or acts committed to the clear and proven 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 treatment granted to the Company's executives, it is also envisaged (i) the payment by Enel of contributions to the supplementary pension fund and for supplementary health care as well as (ii) the availability of a company car, also for personal use.

It should be noted that neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the subscription of advisory agreements in favor of the Chief Executive Officer/General Manager for the period after the termination of office, are envisaged.

## 2.5 Non-executive Directors

With regard to non-executive Directors, the policy – as indicated in paragraph 2.1 above – provides that their remuneration consists solely of a fixed remuneration (approved by the ordinary Shareholders' Meeting pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the corporate bylaws), and, for Directors who are also members of one or more Committees established within the Board of Directors, of an additional amount determined by the latter (pursuant to Article 21.3 of the

corporate bylaws) upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors, in line with Recommendation no. 29 of the Corporate Governance Code.

The remuneration policy for 2026 has been defined taking into account the outcomes of the benchmark analysis that the independent advisor Willis Towers Watson 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 2025 financial year in relation to the participation in Board activities, equal to Euro 80,000 gross per year, is on the median of the Peer Group<sup>29</sup>.

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 2025 financial year it was established as follows:

- gross annual compensation for the Chairman of the Committee: Euro 30,000;
- gross annual compensation for the other members of the Committee: Euro 20,000;
- amount due for each attendance (for all members): Euro 1,000 per meeting.

In establishing these remunerations, 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 Willis Towers Watson showed the following positioning for each of the Board Committees.

#### Control and Risk Committee

Taking into account also the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies, the remuneration of the Chairman substantially falls on the first quartile, while that of other members of such Committee falls slightly below the median of the Peer Group<sup>30</sup>.

#### Nomination and Compensation Committee

Taking into account the committees with nomination responsibilities in the Peer Group, and also taking into account the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies, the remunerations of the Chairman and of the other members of Enel's Nomination and Compensation Committee fall between the median and the third quartile. On the other hand, taking into account the committees with compensation responsibilities in the Peer Group, and also taking into account the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies, the remuneration of the Chairman of Enel's Nomination and Compensation Committee substantially falls on the median, whereas the remuneration of the other members of such Committee is between the median and the third quartile<sup>31</sup>.

#### Related Parties Committee

Taking into account also the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies, the remuneration of the Chairman and the other members of the Related Parties Committee falls significantly below the first quartile of the Peer Group<sup>32</sup>.

#### Corporate Governance and Sustainability Committee

Taking into account also the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies, the remuneration of the Chairman of the Corporate Governance and Sustainability Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, whereas

**29.** The remuneration paid to non-executive Directors for participation in board work, on the other hand, falls between the first quartile and the median of the Peer Group, should the attendance fees recognized by some panel companies during 2024 be taken into account.

**30.** If the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies are not taken into account, the remuneration of the Chairman and of the other members of the Control and Risk Committee falls instead below the first quartile of the Peer Group.

**31.** If the attendance fees awarded during 2024 by Enel and some panel companies are not taken into account, the compensations of the Chairman and other members of the Nomination and Compensation Committee fall between the first quartile and median of the Peer Group, both when considering within the latter the committees with nomination responsibilities and the committees with remuneration responsibilities.

**32.** If the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies are not taken into account, the remuneration of the Chairman and of the other members of the Related Parties Committee falls even more significantly below the first quartile of the Peer Group.

the remuneration of the other members is substantially aligned with the median<sup>33</sup>.

The benchmark analysis has therefore highlighted that the economic treatment recognized to the non-executive Directors for 2025 for the participation in the Board Committees does not fully reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees compared to the Peer Group. In this regard, the Nomination and Compensation Committee has deemed to defer to the next board mandate any assessment regarding a potential review of the size of such compensation – together with a review of its maximum limit – so as to reach a more adequate positioning of its structure and size compared to the relevant peers, considering that such compensation remained unchanged since 2011 and so as to take into account also the inflationary dynamics that took place in the meantime, which have contributed to determine a misalignment with reference to the Peer Group.

Therefore, it has been deemed appropriate to maintain unchanged also for 2026 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 22, 2025, in electing the members of the Board of Statutory Auditors for the 2025-2027 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 Chairman of the Board of Statutory Auditors: Euro 85,000;
- gross annual remuneration for the other regular Statutory Auditors: Euro 75,000.

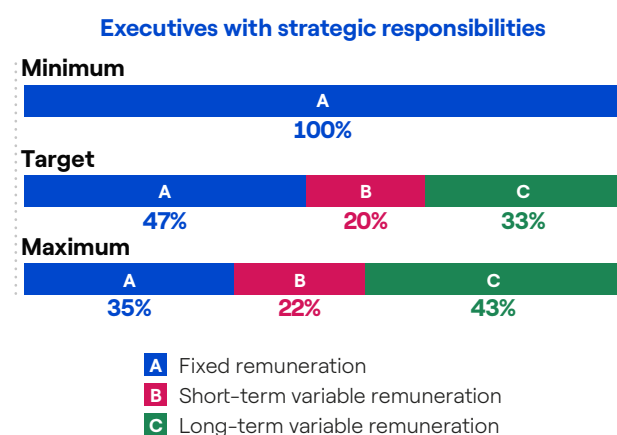
It should be noted that, during the preparation of the remuneration policy for 2026, the Board of Statutory Auditors – also taking into account the recommendations set forth by the Corporate Governance Code in this regard – requested the independent advisor Willis Towers Watson to carry out a further 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 2025 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 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:



### 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

<sup>33</sup>. If the attendance fees recognized during 2024 by Enel and some panel companies are not taken into account, the remunerations of the Chairman and the other members of the Corporate Governance and Sustainability Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group.

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, 43% 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 (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, 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 2025, the performance objectives assigned to the latter were consistent with those assigned to the Chief Executive Officer/General Manager to the extent of 63%; the remaining 37% 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, equal to 150% of the target level), which are different depending on the specific 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 2026, 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 2026 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 2026 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, 2025). 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 2026 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.

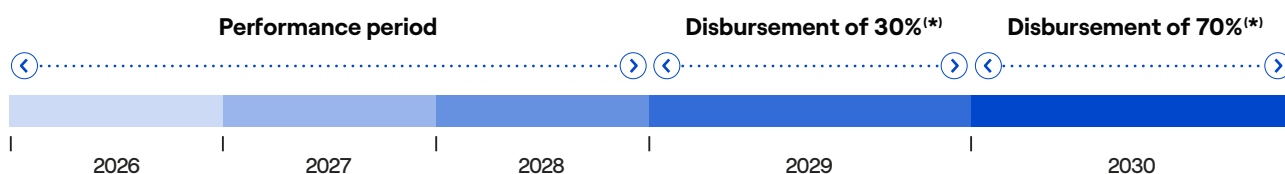
The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 180% of the base

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 2026 (“deferred payment”).

### Chronology of the LTI Plan 2026



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

#### “Dividend equivalent” mechanism

The “dividend equivalent” mechanism described in the relevant section of paragraph 2.4.5 of this report, to which reference is made, also applies to Executives with strategic responsibilities, since they are beneficiaries of the LTI Plan 2026.

#### 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 2026

For further information on the LTI Plan 2026, 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](http://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, based on the Italian collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services, an additional indemnity on contractual termination of employment obligations between 4 and 24 monthly payments (still depending on the seniority) is also envisaged, calculated according to the same procedures described for the notice.

#### Effects caused by the termination of the relationship on short-term variable remuneration for 2026

Short-term variable remuneration for 2026 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 2026 and on the other Long-Term Incentive Plans in force

For an overview of the regulation governing the LTI Plan 2026 and the Long-Term Incentive Plans for 2023, 2024 and 2025 that is 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.

The same regulation applies with respect to Executives with strategic responsibilities (as for to the other beneficiaries) also with reference to the Long-Term Incentive Plan for 2022, with respect to the provisions set forth in letter (A) of the aforementioned paragraph 2.4.6, referring to the hypothesis that the achievement of the performance objectives has been verified.

### 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.

#### 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 collective bargaining agreement; (iv) in case of change of residence or relocation, any specific measures.

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.

### 2.8 Share Ownership Guidelines

During 2023 Enel has adopted specific share ownership Guidelines ("**Share Ownership Guidelines**"), 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; these Guidelines 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 recipients with those of the generality of Shareholders over a long-term horizon, further incentivizing the commitment of the same recipients 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 achieves and maintains 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 respective 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. In this latter regard, it should be noted that the level of share ownership achieved by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities as of December 31, 2025, is indicated in paragraph 3.1 of the second section of this report.

# Section II

## Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2025 financial year

### 3.1 Compensations referred to 2025 financial year

Please find here below detailed information on the compensation – determined on an accrual basis – due for 2025 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 2025 financial year, approved with binding vote by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025<sup>34</sup>. 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 2025 and compensations paid in 2024 during the same ordinary Shareholders' Meeting of May 22, 2025, when approximately 99.2% of the voting share capital represented therein expressed a non-binding vote in favor in this regard.

The economic treatment for the Chairman of the Board of Directors includes the remunerations and the attendance fees for his possible participation in the committees established within the Board of Directors of the Company, as well as the remuneration possibly due to him as a member, on behalf and upon instruction of Enel, of 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 Enel Group, that thus shall be waived or repaid to Enel itself. Thus, the remuneration due to the Chairman of the Board of Directors 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 offices (if any).

The economic treatment for the Chief Executive Officer/General Manager includes the compensations (if any) due to him for taking, on behalf and upon instruction of the Company, corporate offices in Enel's subsidiaries and/or affiliated companies or in entities of interest for Enel Group, that thus shall be waived or repaid to Enel itself.

#### Fixed remuneration

The fixed remuneration of the Chairman 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 Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (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 Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (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 98.6 points out of 100 on the performance scale used to set the amount of short-term varia-

<sup>34</sup> For further information on how the integration of sustainability performance into incentive schemes was taken into account in the remuneration policy for 2025, please refer also to the information provided – in accordance with ESRs 2, GOV-3 and the correlated ESRs E1 – in the consolidated Sustainability Statement included in the Annual Financial Report for the financial year 2025.

ble remuneration, that is equal to about 148% of the fixed remuneration, in compliance with the remuneration policy for 2025 (see paragraph 2.4.4 of the Report on the remuneration policy for 2025 and compensations paid in 2024).

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	20	20
Consolidated ordinary EBITDA	20	18.6
Funds from operations/Consolidated net financial debt	30	30
Commercial complaints at the Group level	10	10
Safety – Average work-related accident frequency index weighted by their severity	20	20
Total assessment	98.6% of the maximum short-term variable remuneration (equal to about 148% 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	Euro 6.7 billion	Euro 6.8 billion	Euro 6.9 billion	Euro 7.1 billion <sup>(*)</sup>	10%	20%	30%	30%
Consolidated ordinary EBITDA	Euro 22.867 billion	Euro 22.959 billion	Euro 23.051 billion	Euro 23.032 billion <sup>(**)</sup>	10%	20%	30%	28%
Funds from operations/Consolidated net financial debt	24.5%	24.6%	24.7%	26.8% <sup>(***)</sup>	15%	30%	45%	45%
Commercial complaints at the Group level	162/10,000 customers	158/10,000 customers	154/10,000 customers	122.5/10,000 customers	5%	10%	15%	15%
Safety – Average work-related accident frequency index weighted by their severity (WFR)	WFR 2025: 0.53	WFR 2025: 0.47	WFR 2025: 0.41	WFR 2025: 0.32 <sup>(****)</sup>	10%	20%	30%	30%
<b>Total Payout</b>					<b>50%</b>	<b>100%</b>	<b>150%</b>	<b>148%</b>

(\*) 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 2025 (equal to Euro 7,011 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (Euro +1 million), as well as (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro +104 million).

(\*\*) 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 consolidated ordinary EBITDA related to 2025 (equal to Euro 22,873 million) has been adjusted to take into account (i) the impact of the different scope of consolidation compared to the budget (Euro -28 million), as well as (ii) the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro +187 million).

(\*\*\*) In application of the regulation established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the Funds from operations related to 2025 have been adjusted by Euro +0.1 billion and the Net financial debt has been adjusted by Euro -1.6 billion to take into account the impact of the different scope of consolidation, the different amount of extraordinary transactions, the change in the dividend policy, as well as the evolution of exchange rates compared to the budget.

(\*\*\*\*) In application of the regulation established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the final figure of the Safety objective for 2025 has not been corrected to neutralize the impact of changes in the geographical and consolidation perimeter occurred during the year. It should be noted that 2025 was characterized by a very significant reduction of the number of serious accidents (*i.e.*, Fatal, Life Changing and High Potential), since 21 accidents of this kind have been recorded, compared to 40 in 2024 (the latter identified based on the actual geographical and consolidation perimeter for such financial year). In particular, in 2025 there have been recorded: (i) 4 fatal accidents compared to 14 in 2024; (ii) zero "life changing" accidents compared to 2 in 2024; (iii) 17 "high potential" compared to 24 in 2024. In addition, there were 157 so-called "other" accidents out of a total of 348.2 million hours worked.

With regard to the Chairman 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 2025-2027 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 (e.g., ordinary consolidated net income and reduction in operating expenses, as well as the assignment of specific objectives for the individual Functions/Business Lines) 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 93 points out of a maximum of 100 on the performance scale used to determine the amount of short-term variable remuneration, corresponding to 72% of the average fixed remuneration accrued. 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 9 out of a maximum of 10; (ii) remaining targets (including technical and/or project and/or sustainability targets) was equal to a score of 8 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 Long-Term Incentive Plan 2023 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 280% of the base amount assigned to the Chief Executive Officer/General Manager and 180% of the base amount assigned to the Executives with strategic responsibilities in relation to the Plan itself, in accordance with the provisions of the remuneration policy for 2023 (see paragraphs 2.4.5 and 2.7.4 of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022).

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2023 (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 2023-2025	100%	110%	115%	175.0% <sup>(*)</sup>	58.5%	67.5%	126%	126%
Return on Invested Capital (ROIC) – Weighted Average Cost of Capital (WACC) cumulative over the three years 2023-2025	14.4%	14.7%	15%	20.2%	39%	45%	84%	84%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity (figures in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) related to Group Integrated Power in 2025, associated with the gateway objective represented by GHG “Scope 1” emissions intensity (figures in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) related to Group Power Generation in 2025	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power lower than or equal to 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation: 97 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup> GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power: 108 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup>	19.5%	22.5%	42%	42%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2025	45%	47%	50%	50.2%	13%	15%	28%	28%
<b>Total Payout</b>					<b>130%</b>	<b>150%</b>	<b>280%</b>	<b>280%</b>

(\*) It should be noted that during the three-year period 2023-2025 Enel's average TSR was +122.25%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – UEM Index was +69.88%.

(\*\*) It should be noted that in 2025 a particularly low level of achievement of the gateway objective concerning the intensity of GHG Scope 1 emissions related to Group Power Generation (equal to 97 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) and of the performance objective concerning the intensity of GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (equal to 108 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) was recorded, mainly due to an exceptionally high level of hydraulicity in Colombia compared to previous years; in this latter regard, however, there is currently insufficient evidence to confirm that this level can remain stable in the coming years.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2023 (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 2023-2025	100%	110%	115%	175.0% <sup>(*)</sup>	45%	67.5%	81%	81%
Return on Invested Capital (ROIC) – Weighted Average Cost of Capital (WACC) cumulative over the three years 2023-2025	14.4%	14.7%	15%	20.2%	30%	45%	54%	54%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity (figures in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) related to Group Integrated Power in 2025, associated with the gateway objective represented by GHG “Scope 1” emissions intensity (figures in gCO <sub>2eq</sub> /kWh) related to Group Power Generation in 2025	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power lower than or equal to 130 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation: 97 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup> GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power: 108 gCO <sub>2eq</sub> /kWh <sup>(**)</sup>	15%	22.5%	27%	27%
Percentage of women in top management succession plans at the end of 2025	45%	47%	50%	50.2%	10%	15%	18%	18%
<b>Total Payout</b>					<b>100%</b>	<b>150%</b>	<b>180%</b>	<b>180%</b>

(\*) It should be noted that during the three-year period 2023-2025 Enel's average TSR was +122.25%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – UEM Index was +69.88%.

(\*\*) It should be noted that in 2025 a particularly low level of achievement of the gateway objective concerning the intensity of GHG Scope 1 emissions related to Group Power Generation (equal to 97 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) and of the performance objective concerning the intensity of GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (equal to 108 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) was recorded, mainly due to an exceptionally high level of hydraulicity in Colombia compared to previous years; in this latter regard, however, there is currently insufficient evidence to confirm that this level can remain stable in the coming years.

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

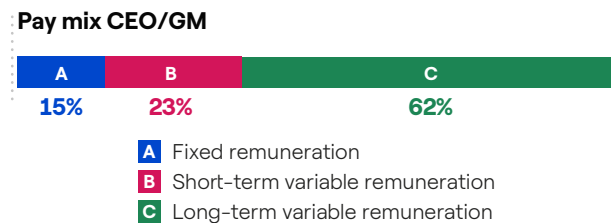
### Contribution of compensation accrued in 2025 to the Company's long-term results

The performance objectives for the variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities accrued in the 2025 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 strengthening of the distribution network. In this regard, it should be noted that the commit-

ment to combating climate change, which characterizes the Group's strategy, has enabled the Group to achieve the objective concerning the reduction of GHG emissions intensity in 2025, significantly exceeding the maximum level of expected performance. Furthermore, the achievement of the second level of overperformance of the ROIC-WACC objective demonstrates the Group's ability to create value in the medium to long term relative to the cost of capital. Lastly, the market's confidence in the long-term value creation associated with the Group's strategies is also evidenced by the performance recorded by Enel's shares over the three-year period 2023-2025 in terms of Total Shareholders Return (TSR), which is markedly higher than that of the reference index (i.e., EUROSTOXX Utilities – UEM).

## Pay mix of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in 2025

The following chart shows the pay mix of the remuneration accrued in 2025 by the Chief Executive Officer/General Manager, taking into account the fixed component and the short- 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 the column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” in Table 2 of this Section, with reference to the share-based component of the 2023 Long-Term Incentive Plan.



It should be noted that, during 2025, the other members of the Board of Directors and the Statutory Auditors accrued 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 22, 2025 approved with binding vote the remuneration policy for 2025, adopted by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on March 13, 2025. For the purposes of preparing the remuneration policy for 2025, the Nomination and Compensation Committee has considered the outcomes of a benchmark analysis relating to the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2024 financial year, carried out by the independent advisor Willis Towers Watson.

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<sup>35</sup>; (ii) comparable business companies<sup>36</sup>; (iii) European companies of relevant dimension<sup>37</sup>. In particular, in light of the outcomes of this analysis, the remuneration policy for 2025 has confirmed the levels of economic treatment recognized to the Chairman of the Board of Directors and to the Chief Executive Officer/General Manager for the 2024 financial year, as these treatments essentially resulted to be consistent with Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to the companies included in the Peer Group<sup>38</sup>. With regard to non-executive Directors, although the results of the benchmark analyses highlighted the grounds for the preparation of a proposal to increase the related remuneration, especially with regard to participation in Board Committees, the remuneration policy for 2025 has confirmed also in this respect the remuneration envisaged for 2024 financial year.

Illustrated below are the key components of the economic treatment for 2025 recognized to the Chairman of the Board of Directors and Chief Executive Officer/General Manager, specifying their relevant positioning compared to the relevant market, determined considering the benchmark analysis carried out by the same independent advisor Willis Tower Watson – that supported the Company also in defining the remuneration policy for 2026 – with regard to a specific Peer Group, whose composition is described in detail in paragraph 1.3 of this report. It should be noted in this regard that such panel is unchanged – with only one exception – from that used for the purposes of the remuneration policy for the financial year 2025<sup>39</sup>. Lastly, it is illustrated the positioning for 2025 of the economic treatment for the Executives with strategic responsibilities with respect to the relevant market.

<sup>35</sup> 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, Pirelli, Prysmian and Terna.

<sup>36</sup> 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 and Orsted.

<sup>37</sup> 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, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies and Vodafone.

<sup>38</sup> In particular, the benchmark analysis showed that, based on data as of December 31, 2023, Enel was positioned compared to the Peer Group (i) between the median and the third quartile in terms of capitalization and number of employees, and (ii) above the third quartile in terms of revenues.

<sup>39</sup> With reference to the Peer Group adopted for the remuneration policy for 2025, the sub-group of comparable business companies has been expanded through the inclusion of Veolia Environnement.

### Chairman of the Board of Directors

In defining the economic treatment of the Chairman of the Board of Directors for 2025, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has considered the outcomes of the benchmark analysis carried out by Willis Tower Watson; it has also considered the role entrusted to the Chairman 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 confirm for 2025 to the Chairman of the Board of Directors a remuneration composed only by the fixed component, equal to Euro 500,000 gross per year; this remuneration – considering the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson based on the documentation published for the 2025 AGM season – is between the median and 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 Chairman of Enel's Board of Directors – which does not envisage such additional compensation – substantially falls on the median 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 Willis Tower Watson, has deemed appropriate to confirm for 2025, to the Chief Executive Officer/General Manager, the economic treatment for 2024, articulated into:

- a fixed remuneration equal to Euro 1,520,000 gross per year. Considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Tower Watson, the amount of the fixed remuneration substantially falls on the median 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 Willis Tower Watson, the overall annual remuneration (constituted by fixed remuneration and short-term variable remuneration) is substantially aligned with the median of the Peer Group, while at the maximum performance level is positioned below 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 Willis Tower Watson, the Total Direct Compensation (constituted by fixed remuneration and long- and short-term variable remuneration) is positioned below the median of the Peer Group both at the target level and at the maximum performance level.

### Executives with strategic responsibilities

With reference to the Executives with strategic responsibilities, the total remuneration results to be on the market median compared to the relevant benchmark ("*Western Europe – Mercer Executives Remuneration Guide*", published by Mercer, which analyzed over 2,200 European companies with figures on the remuneration of over 58,000 positions).

### Share Ownership Guidelines

Together with the approval of the remuneration policy for 2023 by the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, the Share Ownership Guidelines ("**Share Ownership Guidelines**") approved by the Board of Directors in March 2023 became effective. 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 the Executives with strategic responsibilities and are intended to foster the alignment of the interests of the recipients with those of the generality of Shareholders over a long-term horizon, further incentivizing the commitment of the same recipients 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 achieves and maintains 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, for 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 respective gross fixed annual remuneration.

In March 2026, in line with the periodic monitoring of the implementation of the Share Ownership Guidelines, the Nomination and Compensation Committee verified that at the end of 2025 the Chief Executive Officer/General Manager of Enel achieved a level of share ownership equal to 1,214% of the gross fixed annual remuneration as of December 31, 2025 (having therefore already exceeded by far the above-mentioned target required by

the Share Ownership Guidelines when fully implemented). This level of share ownership was achieved exclusively through the purchase of Enel shares on the market, since at the end of 2025 (i) the performance period of both the Long-Term Incentive Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan 2025 assigned to him are still ongoing, while (ii) for what concerns the Long-Term Incentive Plan 2023, whose performance period was concluded at the end of 2025, the shares awarded to the Chief Executive Officer/General Manager following the final assessment have not been disbursed yet<sup>40</sup>. For what concerns the six Executives with strategic responsibilities in office as of the end of 2025, they are in the share accumulation phase and have achieved an average level of share ownership equal to 26% of the gross fixed annual remuneration as of December 31, 2025. In this regard, please note that such level of share ownership takes into account that three among the six Executives with strategic responsibilities have entered into the Enel Group in 2023, and therefore in their respect, as of the end of 2025 (i) the performance period of both the Long-Term Incentive Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan 2025 assigned to them is still ongoing, while (ii) for what concerns the Long-Term Incentive Plan 2023, whose performance period was concluded at the end of 2025, the shares awarded to them following the related final assessment have not been disbursed yet. Moreover, please note that two Executives with strategic responsibilities have assumed such role during 2025; therefore, the above-mentioned objective of Share Ownership Guidelines that is applicable to the Executives with strategic responsibilities shall be achieved by the three of them within 2028 and by two of them within 2030.

**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 2021, 2022, 2023, 2024 and 2025 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 2025; (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 the Chief Executive Officer/General Manager of Enel).

In particular, such chart shows the compensations accrued in the financial years 2021, 2022, 2023, 2024 and 2025 by Directors, Statutory Auditors and the General Manager of Enel in office during 2025 as reported in the column "Total" of Table 1 of the second section, respectively: (i) of the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021; (ii) of the Report on remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022; (iii) of the Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023; (iv) of the Report on the remuneration policy for 2025 and compensations paid in 2024 and (v) 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 2021, 2022, 2023, 2024 and 2025. 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 Reports for the financial years 2021, 2022, 2023 and 2024 have been adjusted; in particular, the average exchange rate on December 31, 2025 used for the item "Wages and salaries" included in the Consolidated Annual Financial Report for the 2025 financial year has been applied to these figures.

Lastly, it should be noted that the chart below represents for 2023, 2024 and 2025, 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.

<sup>40</sup>. It should also be noted that since the Chief Executive Officer/General Manager of Enel has purchased on the market shares of the subsidiary Endesa S.A. during 2024, the total level of share ownership achieved by him within the Enel Group (shares of Enel and Endesa S.A.) is equal to 2.062% of his gross fixed annual remuneration as of December 31, 2025.

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 each of the financial years in which they were in office (*i.e.*, 2023, 2024 and 2025). 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, and to the number of meetings held by

the board Committees to which they participate. Similarly, it should be noted that the measure of remuneration established for the Chairman and the other regular members of the Board of Statutory Auditors remained unchanged for the 2021, 2022, 2023, 2024 and 2025 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 in office at the end of 2025

First name and last name	Office	2025	2024	2023	2022	2021
<b>Paolo Scaroni</b>	Chairman of the BoD Appointed on May 10, 2023	€ 507,314 (in office for the entire year)	€ 515,480 (in office for the entire year)	€ 337,394 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		-2% vs 2024	+53% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Flavio Cattaneo</b>	CEO and GM Appointed on May 12, 2023	€ 10,216,123 <sup>(1)</sup> (in office for the entire year)	€ 3,584,045 (in office for the entire year)	€ 2,350,776 (in office as director from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		+185% vs 2024	+52% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Johanna Arbib</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 138,000 (in office for the entire year)	€ 138,000 (in office for the entire year)	€ 83,753 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		0% vs 2024	+65% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Mario Corsi</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 86,753 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		0% vs 2024	+60% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Olga Cuccurullo</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 144,000 (in office for the entire year)	€ 146,000 (in office for the entire year)	€ 88,753 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		-1% vs 2024	+65% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Dario Frigerio</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 150,000 (in office for the entire year)	€ 94,315 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		0% vs 2024	+59% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Fiammetta Salmoni</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 148,000 (in office for the entire year)	€ 145,000 (in office for the entire year)	€ 91,315 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		+2% vs 2024	+59% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Alessandra Stablini</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 146,000 (in office for the entire year)	€ 148,000 (in office for the entire year)	€ 89,315 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		-1% vs 2024	+66% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Alessandro Zehentner</b>	Director Appointed on May 10, 2023	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 139,000 (in office for the entire year)	€ 86,753 (in office from May 10, 2023)	N.A.	N.A.
Variation		0% vs 2024	+60% vs 2023	N.A.	--	--
<b>Pierluigi Pace</b>	Chairman of the Board of the Statutory Auditors Appointed on May 22, 2025	€ 51,932 (in office from May 22, 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variation		N.A.	--	--	--	--
<b>Monica Scipione</b>	Regular Statutory Auditor Appointed on May 22, 2025	€ 45,822 (in office from May 22, 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variation		N.A.	--	--	--	--
<b>Mauro Zanin</b>	Regular Statutory Auditor Appointed on May 22, 2025	€ 45,822 (in office from May 22, 2025)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
Variation		N.A.	--	--	--	--

- (1) In order to ensure the comparability of the total remuneration accrued in the financial years 2023, 2024 and 2025 by the Chief Executive Officer/General Manager, the amount for the financial year 2025 takes also into account - in addition to the monetary compensation shown in the "Total" column of Table 1 in the second section of this report - the value of the Enel shares as of accrual date awarded to him under the 2023 Long-Term Incentive Plan ("2023 LTI Plan") that were vested at the end of 2025 and awardable (with a countervalue of Euro 4,224,671), as reported in the column "Financial instruments vested during the financial year and awardable - Value on accrual date" of Table no. 2 in the second section of this report. Indeed, the 2023 LTI Plan provides that part of the incentive awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, equal to 150% of the base amount, is disbursed - subject to and in proportion to the achievement of the performance objectives - in Enel shares, the number of which was determined on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the Euronext Milan market in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., in the period from October 1 and December 31, 2022) and was equal to Euro 4,7908. Consequently, under the LTI Plan 2023, no. 475,912 Enel shares have been awarded to the Chief Executive Officer/General Manager, which vested at the end of 2025 and whose countervalue at the assignment date (equal to Euro 2,280,000, i.e., 150% of the fixed component of his remuneration) became equal to Euro 4,224,671 on the accrual date based on a market value of Euro 8,877 recorded by the Enel share at the end of 2025. Consequently, the significant increase in Enel's market value (+85.3%) from the date of assignment of the 2023 LTI Plan to the end of the relevant performance period, together with the achievement of the Plan's objectives at the maximum level of overperformance, in addition to reflecting the market's appreciation for the strategies pursued and the results achieved by the Enel Group during the performance period in the context of restored financial strength, justify the exceeding, with reference to the 2025 financial year, of the maximum theoretical amount of remuneration assigned to the Chief Executive Officer/General Manager (equal to Euro 8,056,000 on an annual basis, an amount that includes the fixed component of remuneration and the short- and long-term variable components at the maximum performance level), thereby aligning the interests of top management with those of all Shareholders over a long-term horizon.

**Ceased Statutory Auditors during 2025**

<b>First name and last name</b>	<b>Office</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Barbara Tadolini</b>	Chairman 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)	€ 33,068 (in office until May 22, 2025)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 85,000 (in office for the entire year)	€ 85,000 (in office for the entire year)
Variation		-61% vs 2024	0% vs 2023	0% vs 2022	0% vs 2021	N.A.
<b>Luigi Borré</b>	Regular Statutory Auditor Appointed on May 19, 2022	€ 29,178 (in office until May 22, 2025)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 46,438 (in office from May 19, 2022)	N.A.
Variation		-61% vs 2024	0% vs 2023	+62% vs 2022	N.A.	--
<b>Maura Campra</b>	Regular Statutory Auditor Appointed on May 19, 2022	€ 29,178 (in office until May 22, 2025)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 75,000 (in office for the entire year)	€ 46,438 (in office from May 19, 2022)	N.A.
Variation		-61% vs 2024	0% vs 2023	+62% vs 2022	N.A.	--

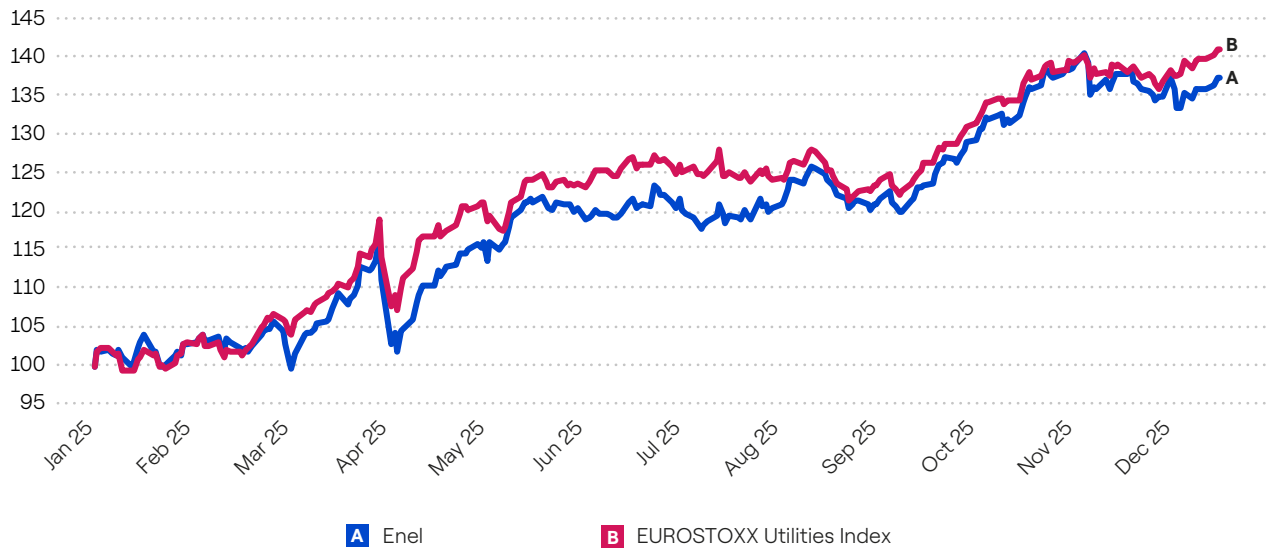
<b>Group results</b>	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Ordinary EBITDA</b> (data in million)	€ 22,874	€ 22,801	€ 21,969	€ 19,683	€ 19,210
Variation	+0.3% vs 2024	+4% vs 2023	+12% vs 2022	+3% vs 2021	N.A.
<b>Ordinary net income of the Group</b> (data in million)	€ 7,011	€ 7,135	€ 6,508	€ 5,391	€ 5,593
Variation	-1.7% vs 2024	+10% vs 2023	+21% vs 2022	-4% vs 2021	N.A.

	<b>2025</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
<b>Average total remuneration of Group's employees</b>	€ 54,862	€ 54,343	€ 51,998	€ 51,371	€ 48,489
Variation	+1.0% vs 2024	+4.5% vs 2023	+1.2% vs 2022	+5.9% vs 2021	N.A.
<b>Pay Ratio - Ratio between the total remuneration of Enel's CEO/GM and the average total remuneration of the Group's employees</b>	186x <sup>(2)</sup>	66x <sup>(2)</sup>	45x <sup>(2)</sup>	N.A.	N.A.
<b>Fixed component of the remuneration of Group's employees</b>	€ 48,993	€ 48,868	€ 46,650	€ 45,447	€ 43,475
Variation	+0.3% vs 2024	+4.8% vs 2023	+2.6% vs 2022	+4.5% vs 2021	N.A.
<b>Pay Ratio - Ratio between the fixed remuneration of Enel's CEO/GM and the average total remuneration of Group's employees</b>	31x	31x <sup>(2)</sup>	21x <sup>(2)</sup>	N.A.	N.A.

(2) It should be noted that the difference between the values of the Pay Ratio referred to 2023 and 2024 is essentially due to the different time period during which Enel's Chief Executive Officer/General Manager held this office during the two years in question (i.e., from May 10 to December 31 in 2023 and from January 1 to December 31 in 2024).

It should also be noted that the difference between the values of the Pay Ratio referred to 2024 and 2025 is essentially due to the achievement in 2025 of the objectives of the Long-Term Incentive Plan 2023 assigned to the Chief Executive Officer/General Manager at the maximum level of over-performance. Conversely, both in 2023 and in 2024, the long-term component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager was absent, since the performance period of the Long-Term Incentive Plan 2023 (the first in a chronological order that was assigned to him) ended on December 31, 2025.

### 3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2025)



**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 the monetary compensations referred to 2025, 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
<b>Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)</b>					
Paolo Scaroni <sup>(1)</sup>	Chairman	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	500,000 <sup>(a)</sup>	-
Flavio Cattaneo <sup>(2)</sup>	CEO/GM	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	1,520,000 <sup>(a)</sup>	-
Johanna Arbib <sup>(3)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	58,000 <sup>(b)</sup>
Mario Corsi <sup>(4)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	59,000 <sup>(b)</sup>
Olga Cuccurullo <sup>(5)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	64,000 <sup>(b)</sup>
Dario Frigerio <sup>(6)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	70,000 <sup>(b)</sup>
Fiammetta Salmoni <sup>(7)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	68,000 <sup>(b)</sup>
Alessandra Stabilini <sup>(8)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	66,000 <sup>(b)</sup>
Alessandro Zehentner <sup>(9)</sup>	Director	01/2025-12/2025	Approval of 2025 financial statements	80,000 <sup>(a)</sup>	59,000 <sup>(b)</sup>
Pierluigi Pace <sup>(10)</sup>	Chairman of the Board of Statutory Auditors	05/2025-12/2025	Approval of 2027 financial statements	51,932 <sup>(a)</sup>	-
Monica Scipione <sup>(11)</sup>	Regular Statutory Auditor	05/2025-12/2025	Approval of 2027 financial statements	45,822 <sup>(a)</sup>	-
Mauro Zanin <sup>(12)</sup>	Regular Statutory Auditor	05/2025-12/2025	Approval of 2027 financial statements	45,822 <sup>(a)</sup>	-
Barbara Tadolini <sup>(13)</sup>	Ceased chairman of the Board of Statutory Auditors	01/2025-05/2025	Approval of 2024 financial statements	33,068 <sup>(a)</sup>	-
Luigi Borrè <sup>(14)</sup>	Ceased regular Statutory Auditor	01/2025-05/2025	Approval of 2024 financial statements	29,178 <sup>(a)</sup>	-
Maura Campra <sup>(15)</sup>	Ceased regular Statutory Auditor	01/2025-05/2025	Approval of 2024 financial statements	29,178 <sup>(a)</sup>	-
<b>Total</b>				<b>2,815,000</b>	<b>444,000</b>

**Notes:**

**(1) Paolo Scaroni – Chairman of the Board of Directors who meets the independence requirements**

(a) Fixed remuneration resolved, 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 resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 10, 2023, 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) insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (ii) Enel's contributions for supplementary health care.

**(2) Flavio Cattaneo – Chief Executive Officer/General Manager**

(a) Fixed remuneration resolved, 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 450,000 pertain to the office of Chief Executive Officer and Euro 1,070,000 pertain to the office of General Manager. Such remuneration includes the

compensation resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 10, 2023, as well as the compensations for the offices held at Enel's affiliates and/or subsidiaries and/or at entities which are of interest for the Enel Group, which are thus waived or repaid to the same Enel.

(b) Variable remuneration: (i) short-term component for the office of Chief Executive Officer (equal to Euro 666,000) and for the office of General Manager (equal to Euro 1,583,600) determined by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, following the assessment performed at the meeting held on March 19, 2026, on the level of achievement of the annual targets for 2025, objective and specific, that had been assigned to him by the same Board; (ii) long-term monetary component related to the LTI Plan 2023, equal to Euro 1,976,000, 30% of which, equal to euro 592,800, disbursable in 2026 and the remaining 70%, equal to Euro 1,383,200, deferred to 2027. Please note that the long-term variable share-based component related to the same LTI Plan 2023, equal to 475,912 Enel shares – 30% of which (equal to no. 142,774 Enel shares) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 333,138 Enel shares) disbursable with deferral to 2027 – is shown in the following Table no. 2.

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					
-	-	7,314 <sup>(b)</sup>	-	507,314	-	-
4,225,600 <sup>(b)</sup>	-	79,185 <sup>(c)</sup>	166,667 <sup>(d)</sup>	5,991,452	1,978,937	-
-	-	-	-	138,000	-	-
-	-	-	-	139,000	-	-
-	-	-	-	144,000	-	-
-	-	-	-	150,000	-	-
-	-	-	-	148,000	-	-
-	-	-	-	146,000	-	-
-	-	-	-	139,000	-	-
-	-	-	-	51,932	-	-
-	-	-	-	45,822	-	-
-	-	-	-	45,822	-	-
-	-	-	-	33,068	-	-
-	-	-	-	29,178	-	-
-	-	-	-	29,178	-	-
<b>4,225,600</b>	<b>-</b>	<b>86,499</b>	<b>166,667</b>	<b>7,737,766</b>	<b>1,978,937</b>	<b>-</b>

(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 2025, in exchange for the right (option) granted to Enel for the activation of a non-competition agreement.

**(3) Johanna Arbib – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.  
(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 32,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 26,000).

**(4) Mario Corsi – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 33,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 26,000).

**(5) Olga Cuccurullo – Non-executive Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.  
(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 32,000) and Control and Risk Committee (for an amount of Euro 32,000).

These compensations and fees, with the exception of attendance fees relating to participation in the meetings of the above-mentioned Board Committees (amounting to Euro 24,000), were paid in full to the Ministry of Economy and Finance pursuant to the directive of the Prime Minister's Office – Department of Public Administration of March 1, 2000.

**(6) Dario Frigerio – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chairman (for an amount of Euro 40,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 30,000). It should be noted that an additional remuneration of Euro 5,000, related to a portion of the attendance fees for the participation in the aforementioned Committees, has not been paid, since the maximum limit to the total amount that may be paid to a Director for his/her participation in the board Committees (equal to Euro 70,000) on the basis of the remuneration policy for the financial year 2025 was exceeded.

**(7) Fiammetta Salmoni – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee as Chairman (for an amount of Euro 36,000) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 32,000).

**(8) Alessandra Stabilini – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee as Chairman (for an amount of Euro 41,000) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 25,000).

**(9) Alessandro Zehentner – Independent Director**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

(b) Compensations, including the related attendance fees, for partic-

ipation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 33,000) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 26,000).

**(10) Pierluigi Pace – Chairman of the Board of Statutory Auditors**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025, paid *pro rata temporis* since appointment until December 31, 2025.

**(11) Monica Scipione – Regular Statutory Auditor**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025, paid *pro rata temporis* since appointment until December 31, 2025.

**(12) Mauro Zanin – Regular Statutory Auditor**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 22, 2025, paid *pro rata temporis* since appointment until December 31, 2025.

**(13) Barbara Tadolini – Ceased chairman of the Board of Statutory Auditors**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022, paid *pro rata temporis* since January 1, 2025 until the date of termination of the office.

**(14) Luigi Borré – Ceased regular Statutory Auditor**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022, paid *pro rata temporis* since January 1, 2025 until the date of termination of the office.

**(15) Maura Campra – Ceased regular Statutory Auditor**

(a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022, paid *pro rata temporis* since January 1, 2025 until the date of termination of the 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
<b>(I) Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)</b>					
-	Executives with strategic responsibilities <sup>(1)</sup>	-	-	846,154	-
<b>(II) Compensations from subsidiaries and affiliates (in Euro)</b>					
-	Executives with strategic responsibilities <sup>(1)</sup>	-	-	3,252,641	-
<b>(III) Total</b>				<b>4,098,795</b>	<b>-</b>

**Notes:**

- (1) The chart includes the data concerning all of those who, during the financial year 2025, held the roles of Executive with strategic responsibilities (for a total of 6 positions starting from the month of August 2025, as a result of the expansion of the relevant scope; whereas until that moment, such perimeter was composed of 5 positions).
- (2) It should be noted that in this table, in addition to the short-term variable component, also the long-term monetary variable component related to the LTI Plan 2023 is shown. The long-term share-based variable component related to the same LTI Plan 2023, equal to no. 116,891 Enel shares – 30% of which (equal to no. 35,067 Enel shares) disburseable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 81,824 Enel shares) disburseable with deferral to 2027 – is shown in the following Table no. 2.
- (3) It should be noted that in this table, in addition to the short-term variable component, also the long-term variable monetary component related to the LTI Plan 2023 is shown. The long-term variable share-based component related to the same LTI Plan 2023 equal to no. 537,048 Enel shares – 30% of which (equal to no. 161,114 Enel shares) disburseable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 375,934 Enel shares) disburseable with deferral to 2027 – is shown in the following Table no. 2.
- (4) 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 wallbox, where applicable; (iii) 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; (iv) the contributions borne by the belonging companies for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; and (v) the contributions borne by the belonging companies for Supplementary Healthcare Assistance (*Assistenza Sanitaria Integrativa*).

Non-equity variable compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/ termination of employment relationship
Bonus and other incentives	Profit sharing					
1,348,000 <sup>(2)</sup>	-	56,619 <sup>(4)</sup>	-	2,250,773	491,124	-
3,717,996 <sup>(3)</sup>	-	235,573 <sup>(4)</sup>	-	7,206,210	2,256,155	-
<b>5,065,996</b>	-	<b>292,192<sup>(4)</sup></b>	-	<b>9,456,983</b>	<b>2,747,279</b>	-

**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, oth-

er than stock options, for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation.

First name and Last name	Office	Plan	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year	
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/ General Manager	LTI 2023 (May 10, 2023) <sup>(1)</sup>				
		LTI 2024 (May 23, 2024) <sup>(4)</sup>	no. 368,485 Enel shares	Three-year period 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (May 22, 2025) <sup>(6)</sup>			no. 328,663 Enel shares	2,806,453
			Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year	
First name and Last name	Office	Plan	Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)
-	Executives with strategic responsibilities <sup>(9)</sup>					
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		LTI 2023 (May 10, 2023) <sup>(1)</sup>				
		LTI 2024 (May 23, 2024) <sup>(4)</sup>	no. 90,505 Enel shares	Three-year period 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (May 22, 2025) <sup>(6)</sup>			no. 90,815 Enel shares	775,469
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		LTI 2023 (May 10, 2023) <sup>(1)</sup>				
		LTI 2024 (May 23, 2024) <sup>(4)</sup>	no. 435,630 Enel shares	Three-year period 2024-2026 <sup>(5)</sup>		
		LTI 2025 (May 22, 2025) <sup>(6)</sup>			no. 322,392 Enel shares	2,752,905
<b>(III) Total</b>			<b>894,620</b>		<b>741,870</b>	<b>6,334,827</b>

**Notes:**

- (1) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2023.
- (2) The table shows the total number (475,912) of Enel shares relating to the LTI Plan 2023 concretely due to him 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. 142,774 Enel shares) will take place in 2026, while the remaining 70% (equal to no. 333,138 Enel shares) is deferred to 2027.
- (3) The figure was determined on the basis of the market value of the Enel shares on December 30, 2025 (equal to Euro 8.877).
- (4) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2024.

- (5) 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, 2026.
- (6) The date is referred to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2025.
- (7) 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, 2027.
- (8) The date refers to the Enel's Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the awarding to beneficiaries of the LTI Plan 2025.

Financial instruments awarded during the financial year			Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable	Financial instruments accrued for the financial year	
Vesting period	Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
				no. 475,912 Enel shares <sup>(2)</sup>	4,224,671 <sup>(3)</sup>	932,899
						880,953
Three-year period 2025-2027 <sup>(7)</sup>	October 16, 2025 <sup>(8)</sup>	8.539				165,085
Financial instruments awarded during the financial year			Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable	Financial instruments accrued for the financial year	
Vesting period	Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
				no. 116,891 Enel shares <sup>(10)</sup>	1,037,641 <sup>(3)</sup>	229,134
						216,374
Three-year period 2025-2027 <sup>(7)</sup>	October 16, 2025 <sup>(8)</sup>	8.539				45,616
				no. 537,048 Enel shares <sup>(11)</sup>	4,767,375 <sup>(3)</sup>	1,052,740
						1,041,479
Three-year period 2025-2027 <sup>(7)</sup>	October 16, 2025 <sup>(8)</sup>	8.539				161,936
				<b>1,129,851</b>	<b>10,029,687</b>	<b>4,726,216</b>

(9) The table includes data relating to all those who held the functions of Executive with strategic responsibilities during the 2025 financial year (for a total of 6 positions starting from the month of August 2025, as a result of the expansion of the relevant scope; whereas until that moment, such perimeter was composed of 5 positions).

(10) The table shows the total number (116,891) of Enel shares relating to the LTI Plan 2023 concretely due 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. 35,067 Enel shares) will take place in 2026, while the re-

maining 70% (equal to no. 81,824 Enel shares) is deferred to 2027.

(11) The table shows the total number (537,048) of Enel shares relating to the LTI Plan 2023 concretely due 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. 161,114 Enel shares) will take place in 2026, while the remaining 70% (equal to no. 375,934 Enel shares) is deferred to 2027.

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

The following chart sets forth compensations arising from the monetary incentive plans for the members of the

Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation. .

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year
			(A)
			Disbursable/Disbursed
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager	MBO 2025 <sup>(1)</sup>	2,249,600
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	1,976,000 <sup>(3)</sup>
<b>Total</b>			<b>4,225,600</b>
Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year
			(A)
--	Executives with strategic responsibilities <sup>(4)</sup>		
(I) Compensations in the company that drafts the financial statement		MBO 2025	900,000
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	448,000 <sup>(5)</sup>
(I) Sub-total			<b>1,348,000</b>
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2025	1,560,933
		LTI 2023 <sup>(2)</sup>	2,157,063 <sup>(6)</sup>
(II) Sub-total			<b>3,717,996</b>
<b>(III) Total</b>			<b>5,065,996</b>

**Notes:**

- (1) The MBO 2025 was assigned to the Chief Executive Officer/General Manager by Enel's Board of Directors with resolution adopted on March 13, 2025 and finally assessed with resolution adopted on March 19, 2026.
- (2) The procedure for the assignment of the LTI Plan 2023 was finalized with the approval of the methods and timing of assignment of the Plan itself by Enel's Board of Directors on October 5, 2023.
- (3) The table only shows the monetary component of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2023, 30% of which (equal to Euro 592,800) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to Euro 1,383,200) deferred to 2027, as such disbursements are not subject to other conditions. The share-based component related to the same Plan, equal to no. 475,912 Enel shares – 30% of which (equal to no. 142,774 Enel shares) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 333,138 Enel shares) deferred to 2027 – is shown in the previous Table no. 2.
- (4) The table includes data relating to all those who held the functions of Executive with strategic responsibilities during 2025 (for a total of 6 positions starting from the month of August 2025, as a result of the expansion of the relevant scope; whereas until that moment, such perimeter was composed of 5 positions).
- (5) The table only shows the monetary component of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2023, 30% of which (equal to Euro 134,400) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to Euro 313,600) deferred to 2027, as such disbursements are not subject to other conditions. The share-based component related to the same Plan, equal to no. 116,891 Enel shares – 30% of which (equal to no. 35,067 Enel shares) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 81,824 Enel shares) deferred to 2027 – is shown in the previous Table no. 2.
- (6) The table only shows the monetary component of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2023, 30% of which (equal to Euro 647,119) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to Euro 1,509,944) deferred to 2027, as such disbursements are not subject to other conditions. The share-based component related to the same Plan, equal to no. 537,048 Enel shares – 30% of which (equal to no. 161,114 Enel shares) disbursable in 2026 and the remaining 70% (equal to no. 375,934 Enel shares) deferred to 2027 – is shown in the previous Table no. 2.

Bonus for the year		Bonus for past years			Other bonuses
(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
Deferred	Deferral period	No longer disburseable	Disburseable/Disbursed	Still deferred	
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
Bonus for the year		Bonus for past years			Other bonuses
(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-

### 3.3. Long-Term Incentive Plan 2023

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2023 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 10, 2023, the Board of Directors, on October 5, 2023, 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. 205 beneficiaries (*i.e.*, the Chief Executive Officer/General Manager of Enel as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 5 positions at that time – and no. 199 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 4,040,820 Enel shares.

In this regard, in light of the final assessment of the performance objectives under the Long-Term Incentive Plan 2023, the Board of Directors provided for the awarding of 280% of the base amount assigned to the Chief Executive Officer/General Manager and 180% of the base amount assigned to the other beneficiaries of the same Plan; therefore, in practice, the Board of Directors provided for the disbursement in favor of the Chief Executive Officer/General Manager of no. 475,912 Enel shares and in favor of the other beneficiaries of the same Plan – given the changes in the scope of the beneficiaries during the Plan's performance period – of a total of no. 3,076,953 Enel shares, according to the modalities and timing established under the same Plan.

(1) As of December 31, 2025, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the total number of beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2024 is equal to 191.

(2) As of December 31, 2025, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the total number of shares potentially disburseable decreased to 2,722,050.

### 3.5 Long-Term Incentive Plan 2025

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2025 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 22, 2025, the Board of Directors, on October 16, 2025, 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. 210 beneficiaries (*i.e.*, the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 6 positions – and no. 203 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 2,337,929 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, according to the modalities and timings defined by the same Plan.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2023, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

### 3.4 Long-Term Incentive Plan 2024

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2024 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 23, 2024, the Board of Directors, on September 19, 2024, 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. 200 beneficiaries<sup>(1)</sup> (*i.e.*, the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 5 positions at that time – and no. 194 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 2,877,714<sup>(2)</sup> 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, according to the modalities and timings defined by the same Plan.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2024, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2025, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website ([www.enel.com](http://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 compli-

ance 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 2025, 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 2024	Number of shares purchased in 2025	Number of shares sold in 2025	Number of shares held at the end of 2025	Title of possession
<b>Members of the Board of Directors</b>							
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/ General Manager	Enel S.p.A.	2,900,000 <sup>(1)</sup>	-	-	2,900,000 <sup>(2)</sup>	Ownership
		Endesa S.A.	650,000 <sup>(3)</sup>	-	-	650,000 <sup>(4)</sup>	Ownership
Johanna Arbib	Director	Enel S.p.A.	2,240 <sup>(5)</sup>	-	-	2,240 <sup>(6)</sup>	Ownership
		Endesa S.A.	-	950 <sup>(7)</sup>	-	950 <sup>(8)</sup>	Ownership
<b>Members of the Board of Statutory Auditors in office as of the date of this report</b>							
-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Statutory Auditors ceased during 2025</b>							
Luigi Borré	Statutory Auditor	Enel S.p.A.	-	3,000	3,000	-	Ownership
Carolyn A. Dittmeier	Alternate statutory auditor	Enel S.p.A.	-	1,240	-	1,240	Ownership
<b>Executives with strategic responsibilities</b>							
No. 6 positions	Executives with strategic responsibilities <sup>(*)</sup>	Enel S.p.A.	176,760 <sup>(9)</sup>	78,094	30,078	224,776 <sup>(10)</sup>	Ownership

(1) Of which 500,000 personally and 2,400,000 through a subsidiary.

(2) Of which 500,000 personally and 2,400,000 through a subsidiary.

(3) Of which 150,000 personally and 500,000 through a subsidiary.

(4) Of which 150,000 personally and 500,000 through a subsidiary.

(5) By the spouse.

(6) By the spouse.

(7) By the spouse.

(8) By the spouse.

(9) Of which 153,728 personally, 7,305 through a trust company and 15,727 by the spouse.

(10) Of which 194,445 personally, 14,604 through a trust company and 15,727 by the spouse.

(\*) It should be noted that the number of shares is referred to the shareholdings held at the end of 2024 and during 2025 by those who during the same 2025 financial year have been Executives with strategic responsibilities.

3

## **SHAREHOLDERS' MEETING 2026**

# **3. LTI Plan 2026**

### **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 2026 of Enel S.p.A.

**April 8, 2026**

# Table of contents

<b>Glossary</b> .....	<b>218</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>219</b>
<b>1. Beneficiaries</b> .....	<b>220</b>
1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel .....	220
1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan .....	220
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) .....	220
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 .....	220
<b>2. Reasons supporting the adoption of the Plan</b> .....	<b>222</b>
2.1 Objectives to be achieved through the Plan .....	222
2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan .....	222
2.3 Criteria for determining the amount to be awarded .....	223
2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel .....	223
2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan .....	223
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 .....	223
<b>3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan</b> .....	<b>224</b>
3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan .....	224
3.2 Subjects in charge for managing the Plan .....	224
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan .....	224
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments .....	224
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics.....	224

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.....	225
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..	225
3.8	Market price registered on the above-mentioned dates for the financial instruments on which the Plan is based.....	225
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.....	225

#### **4. Characteristics of the LTI Plan..... 226**

4.1	Structure of the Plan.....	226
4.2	Period of implementation of the Plan.....	227
4.3	Expiry of the Plan.....	227
4.4	Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories.....	227
4.5	Methods of implementing the Plan and related provisions.....	228
4.6	Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed.....	231
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.....	231
4.8	Effects caused by the termination of the employment relationship.....	231
4.9	Indications of any other causes for the cancellation of the Plan.....	232
4.10	Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan.....	232
4.11	Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments.....	232
4.12	Estimated expected cost for Enel as of the date of the award.....	232
4.13	Dilution effects, if any, caused by the Plan.....	233
4.14	Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights.....	233
4.15	If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them.....	233
4.16 – 4.23	.....	233
4.24	Annex.....	233

# Glossary

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

<b>Beneficiaries</b>	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.
<b>Consob Issuers' Regulation</b>	The Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented.
<b>Consolidated Financial Act</b>	Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented.
<b>Corporate Governance Code</b>	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.
<b>Dividend equivalent mechanism</b>	Mechanism on the basis of which, with reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued by the Beneficiaries of the LTI Plan following the final assessment of the performance objectives, an additional number of Shares is awarded to them with a value equal to the sum of dividends they did not receive, as withheld by the Company during the period between the beginning of the performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan.
<b>Earnings per share (EPS)</b>	Performance objective calculated based on the ratio of Consolidated ordinary net income to the number of outstanding shares – excluding treasury shares purchased for the purpose of providing additional compensation to shareholders and held in the portfolio as they have not yet been cancelled – at the end of each fiscal year relevant to the calculation of this objective.
<b>Enel or the Company</b>	Enel S.p.A.
<b>EUROSTOXX Utilities Index – EMU (Euro Area/Economic and Monetary Union)</b>	The Index managed by STOXX Ltd. including the most relevant utilities companies in Euro Area Countries (EMU). As of December 31, 2025 the first 10 companies included in such index were: Iberdrola, Enel, Engie, E.ON, RWE, Veolia Environnement, Terna, EdP, Endesa and Fortum.
<b>Executives with Strategic Responsibilities</b>	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, in accordance with the definition under Article 65, paragraph 1- <i>quater</i> , of Consob Issuers' Regulation. 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.
<b>Group</b>	Enel and the companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
<b>Information Document</b>	This document drawn pursuant to and for purposes of Article 84- <i>bis</i> , paragraph 1, of Consob Issuers' Regulation.
<b>LTI Plan or the Plan</b>	The Long-Term Incentive Plan adopted by the Company for the year 2026.
<b>Nomination and Compensation Committee</b>	The Committee of Enel, which as of the date of this document consists exclusively of non-executive independent Directors, having, <i>inter alia</i> , proactive and advisory functions in connection with the remuneration of Directors and Executives with Strategic Responsibilities.
<b>Return on average capital employed (ROACE)</b>	Ratio between Ordinary EBIT ( <i>i.e.</i> , Ordinary Operating Profit) and average Net Invested Capital.
<b>Shareholders</b>	Owners of Shares.
<b>Shares</b>	Ordinary shares issued by Enel, listed on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.
<b>Total Shareholders Return (TSR)</b>	Index that measures the total return on one share, by taking the sum of the following components: (i) capital gain: ratio between the change in the market price of the share (difference between the price determined at the end and at the beginning of the relevant period) and the market price determined at the beginning of the period itself; (ii) dividends reinvested: impact of all dividends paid and reinvested in the share as of the ex-dividend date.

# 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 (2026-2028) compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan, falling within the “*remuneration plans 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 12, 2026.

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](http://www.enel.com)) and on the authorized storage mechanism “eMarket Storage” ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

# 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 on May 12, 2026.

## 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 and Innovation", as well as to the "Iberia" and "Rest of the World" 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<sup>1</sup> and *ad hoc* objectives linked to the relevant activities of the above-mentioned Business Line 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, as possibly designated by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 12, 2026.

## 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" Holding Function;
- the "Global Services" Function;
- the Global Business Lines "Enel Green Power and Thermal Generation", "Enel Grids and Innovation", "Global Energy and Commodity Management and Chief Pricing Officer" and "Enel Commercial",

for a total of 6 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:

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

- (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.

# 2. Reasons supporting the adoption of the Plan

## 2.1 Objectives to be achieved through the Plan

The Plan is aimed at:

- aligning the interests of the Beneficiaries with the pursuit of the priority goal consisting in the creation of value for Shareholders over the long term, also by envisaging a share-based component into remuneration plans;
- strengthening the link between the remuneration of Beneficiaries and both the sustainable success of the Company and the objectives set forth by the 2026-2028 Strategic Plan;
- encouraging the management's commitment to achieving common objectives at the Group level, promoting the coordination and integration of the activities of the various companies belonging to the same Group;
- promoting the loyalty of the Beneficiaries of the Plan, in particular encouraging the retention of those who hold "key" positions within the Group;
- safeguarding the Company's competitiveness on the labor market.

## 2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan

The Plan envisages the disbursement of an incentive composed of a component in Shares and a monetary component, the amount of which may vary depending upon the level of achievement of three-year performance objectives, from zero (and therefore, if none of the objectives is achieved, no incentive is awarded) up to a maximum of 280% or 180% of the base amount, respectively for the Chief Executive Officer (as well the General Manager, if he/she simultaneously holds that office) of Enel or for the other Beneficiaries. The following table indicates the performance objectives upon which the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan is conditioned, as well as the related weight:

Performance objective	Weight
Average TSR <sup>2</sup> of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2026-2028	45%
EPS (Earnings per share) as of 2028 associated with the gateway objective concerning the same EPS for the financial years 2026 and 2027	20%
Cumulative ROACE (Return on average capital employed) for the three-year period 2026-2028	10%
GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>3</sup> , associated with the gateway objective represented by GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>4</sup>	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028	10%

The decision to condition the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan, upon the prior achievement of specific performance objectives is intended to align the Beneficiaries' interests with those of 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.

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, 2026 – December 31, 2028), 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<sub>2eq</sub>/kWh) considers both the Group "Scope 1" greenhouse gas emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from electricity generation and the Group "Scope 3" greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.
4. "Scope 1" greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the total Group's production.

For further information on the performance objectives upon which the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan is conditioned, see paragraph 4.5 below.

## 2.3 Criteria for determining the amount to be awarded

The 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 3 categories, which provide for the disbursement of an incentive ranging between 15% 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 2026 submitted to the approval of the ordinary Shareholders' Meeting convened on May 12, 2026. Such principles provide, *inter alia*, that:

- there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term variable and the long-term variable;
- the performance objectives upon which the disbursement of the variable components of the remuneration is linked are predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon.

In particular, the incentive disburseable 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.

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

Not applicable.

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

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

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

Not applicable.

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

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

At the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called to resolve upon the LTI Plan, it is proposed to grant to the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, the broadest powers necessary to effectively implement the same Plan, to be exercised in accordance with the principles established by the present Information Document, as provided under the explanatory report drawn by the Board of Directors in accordance with Article 125-ter of the Consolidated Financial Act and made available to the public at the registered office of Enel (in Rome, Viale Regina Margherita no. 137), on the Company's website ([www.enel.com](http://www.enel.com)) and on the authorized storage mechanism "eMarket Storage" ([www.emarketstorage.it](http://www.emarketstorage.it)).

## 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 he is confirmed in this role by the Board of Directors to be elected by the ordinary Shareholders' Meeting called on May 12, 2026 – 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 19, 2026, upon prior approval of the scheme of the same Plan on the same date. The proposal of the Nomination and Compensation Committee on the scheme of the LTI Plan, with regard to both its structure and the incentive curves, is dated March 16, 2026.

### **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 ordinary Shareholders' Meeting of Enel called on May 12, 2026. After the Shareholders' Meeting and subject to the approval of the LTI Plan by the latter, the Board of Directors will hold a meeting in order to take the relevant decisions for the implementation of the Plan itself, including those regarding the determination of the maximum number of Shares awardable to the Beneficiaries under the Plan.

### **3.8 Market price registered on the above-mentioned dates for the financial instruments on which the Plan is based**

Shares market price at the moment of the awarding of the LTI Plan to the Beneficiaries will be communicated pursuant to Article 84-bis, paragraph 5, of the Consob Issuers' Regulation.

Illustrated below is the closing price of the Shares registered on the dates indicated in paragraph 3.6 above:

- closing price of the Enel share registered on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 16, 2026: Euro 9.652;
- closing price of the Enel share registered on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 19, 2026: Euro 9.437.

### **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 set forth in the Plan (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 in-

centive 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<sup>5</sup> 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, 2025). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 8.6811.

The LTI Plan also envisages a dividend equivalent mechanism on the basis of which, with reference solely to the share-based component of the incentive actually accrued by the Beneficiaries of the LTI Plan following the final assessment of the performance objectives, an additional number of Shares is awarded to them with a value equal to the sum of dividends they did not receive, as withheld by the Company during the period between the beginning of the performance period until the time of disbursement of the incentive under the Plan. The Shares awarded on the basis of the dividend equivalent mechanism are transferred to the Beneficiaries of the LTI Plan simultaneously with the share-based component of the incentive; the number of such Shares is determined based on the sum of dividends withheld by the Company during the period indicated above relating to the share-based component of the incentive actually accrued, the amount of which is divided by the average Share price<sup>6</sup>.

The dividend equivalent mechanism therefore serves as a tool to further strengthen the alignment of the interests of the Beneficiaries of the LTI Plan with those of the Shareholders over a long-term horizon.

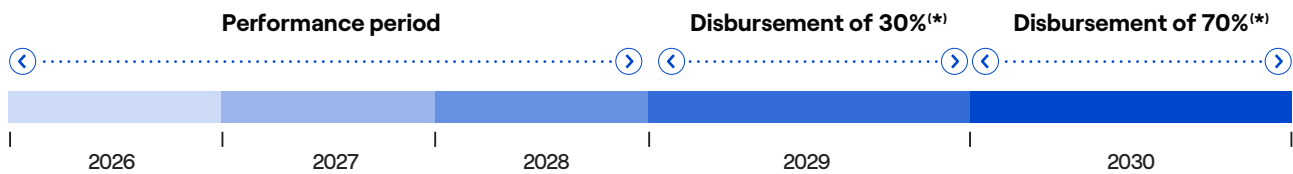
5. Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.  
6. The average Share price is equal to the arithmetical mean of the daily VWAPs detected during the first 25 days of the month preceding the month of transfer of the Shares to the Beneficiaries of the LTI Plan.

## 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 2026-2028 (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 2029 and, with respect to the remaining 70%,

in 2030. 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"). The Enel shares awarded on the basis of the "dividend equivalent" mechanism are transferred to the beneficiaries of the LTI Plan 2026 simultaneously with the share-based component of the incentive.

### 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 2030.

different from those referred to above – will be disbursed in Shares with the timings set forth in the previous paragraph 4.2.

## 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,

Without prejudice for what is specified below regarding the Shares that may be awarded as a result of the dividend equivalent mechanism, 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 2.6 million<sup>7</sup>, representing about 0.03% of the 10,166,679,946 ordinary shares with no par value into which Enel's share capital is divided as of the date of this Information Document; this maximum number does not take into account the Shares that may be awarded as a result of the dividend equivalent mechanism, described in paragraph 4.1 above.

7. 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, 2025). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 8.6811.

## 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 <sup>8</sup> of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2026–2028	45%
EPS (Earnings per share) as of 2028 associated with the gateway objective concerning the same EPS for the financial years 2026 and 2027 <sup>9</sup>	20%
Cumulative ROACE (Return on average capital employed) for the three-year period 2026–2028 <sup>10</sup>	10%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>11</sup> , associated with the gateway objective represented by GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>12</sup>	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028 <sup>13</sup>	10%

The objective related to TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation between the different thresholds). For performances under the target, no incentive will be awarded.

Enel’s average TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU <sup>14</sup> over the three years 2026–2028	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% <sup>15</sup>
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% <sup>16</sup>

8. 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, 2026 – December 31, 2028), in order to sterilize any possible volatility on the market.
9. The EPS objective was calculated as the semi-sum of the EPS range for 2028 envisaged in the Strategic Plan 2026–2028. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the perimeter of consolidation or in the international accounting standards, as well as 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.
10. The ROACE is calculated as the ratio between: (i) Ordinary EBIT (Ordinary Operating Profit), determined 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 as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations, the Assets held for Sale, and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining Ordinary EBIT. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the perimeter of consolidation or in the international accounting standards, variations of the Discontinued Operations and the write-downs of assets due to impairment, as well as 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<sub>2eq</sub>/kWh) considers both the Group “Scope 1” greenhouse gas emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from electricity generation and the Group “Scope 3” greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.
12. “Scope 1” greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO<sub>2eq</sub>/kWh) considers the Group’s direct emissions (including CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub> and N<sub>2</sub>O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the total Group’s production.
13. The population of managers and middle managers includes all professionals of the Enel Group who hold leadership and management roles within an organization, being responsible of planning, organizing, directing and controlling the resources to reach the strategic objectives. In particular, the middle managers are intermediate figures who act as a bridge between strategic and executive management of the day-to-day operations, playing a crucial role in transforming corporate strategies into practical actions and in supervising the work teams.
14. Index managed by STOXX Ltd. and including the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). For the first 10 companies included in such index as of December 31, 2025, please refer to the introductory glossary of this document.
15. 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.
16. 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.

The objective linked to the EPS will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation between the different thresholds). For performances under the target (whose measure is consistent

with the 2026-2028 Strategic Plan), no incentive will be awarded. In addition, access to this objective is subject to the achievement of a gateway objective concerning the same EPS in the financial years 2026 and 2027.

2026 EPS and 2027 EPS (gateway objective)	2028 EPS	Multiplier
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	2028 EPS lower than 0.810 €	0%
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	2028 EPS equal to 0.810 €	Target 130%/100% <sup>15</sup>
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	2028 EPS equal to 0.815 €	Over I 150%
2026 EPS and 2027 EPS $\geq 0.720$ €	2028 EPS higher than or equal to 0.820 €	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

With regard to the EPS performance objective, it should be noted that the gateway objective for 2026 and 2027 is equal to the minimum level of guidance for 2026 envisaged by the 2026-2028 Strategic Plan. This gateway objective aims at ensuring, during the first two years of the performance period of the LTI Plan 2026, the maintenance of a level of EPS coherent with the profitability development profile of the Strategic Plan.

The objective concerning the cumulative ROACE for the three-year period 2026-2028 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation between the different thresholds). For performances under the target (whose measure is consistent with the 2026-2028 Strategic Plan), no incentive will be awarded.

Cumulative ROACE for the three-year period 2026-2028	Multiplier
ROACE lower than 41.2%	0%
ROACE equal to 41.2%	Target 130%/100% <sup>15</sup>
ROACE equal to 41.8%	Over I 150%
ROACE higher than or equal to 42.4%	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

With regard to the cumulative ROACE target for the 2026-2028 three-year period, it should be noted that the target level indicated above (equal to 41.2%) is substantially in line with the target set for the 2025-2027 three-year period (equal to 41.4%), primarily because, despite the increase in investments envisaged in the 2026-2028 Strategic Plan, there is no immediate impact on EBIT due to the latency between the investments and the realization of the related financial returns.

The objective concerning GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power in 2028 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation between the different thresholds). For performances under the target (whose measure is consistent with the 2026-2028 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 2028.

GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 (gateway objective) <sup>17</sup>	GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO <sub>2eq</sub> /kWh) in 2028 <sup>17</sup>	Multiplier
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power higher than 107 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	0%
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 107 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Target 130%/100% <sup>15</sup>
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 105 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over I 150%
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 98 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	GHG "Scope 1" and "Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 103 gCO <sub>2eq</sub> /kWh	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

The objective concerning the percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028<sup>18</sup> will be measured on the basis of the performance scale set

forth below (with linear interpolation between the different thresholds). For performances under the target, no incentive will be awarded.

Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2028	Multiplier
Percentage of women managers and middle managers lower than 34.1%	0%
Percentage of women managers and middle managers equal to 34.1%	Target 130%/100% <sup>15</sup>
Percentage of women managers and middle managers equal to 34.2%	Over I 150%
Percentage of women managers and middle managers higher than or equal to 34.3%	Over II 280%/180% <sup>16</sup>

It should be noted that in the last few years, the Group has made structural and tangible progress in the area of diversified leadership, as the incidence of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers has increased by 4.5 percentage points from 2020 to 2025; this result was achieved thanks to a strategy based on clear, specific, and measurable objectives dedicated to gender equality.

In this context, the performance scale of this objective for 2028 is in any case an improvement compared to one of the LTI Plan 2025.

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 of-

17. In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the performance objective relating to "GHG Scope 1 and Scope 3 emissions intensity relating to Group Integrated Power" and the related gateway objective (i.e., "GHG Scope 1 emissions intensity relating to Group Power Generation"), during the related 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;

(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;

(C) any increase in GHG emissions at the individual country level attributable to changes in the dynamics of the electricity market that cause an unforeseen increase in generation from highly emissive plants (specific emissions >500 gCO<sub>2eq</sub>/kWh) operated by Enel in order to ensure the safety and stability of electricity systems, compared to the hypotheses considered during the target setting phase;

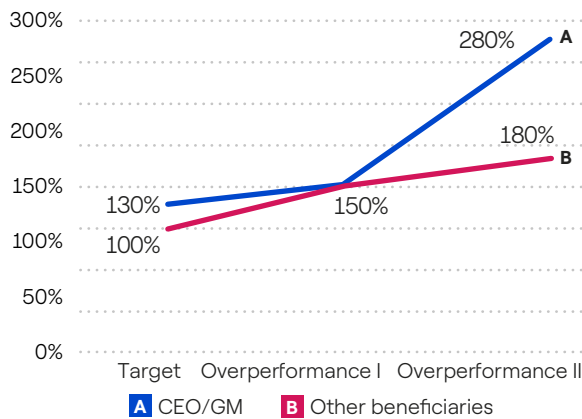
(D) any change in the value of the carbon emission coefficient of the national electricity system at the year of the target (this is with regard to the latest data available produced by the National Authority or, if unavailable, from a third party at the time of the final assessment of the target) compared to the projections considered for the target setting on the basis of third-party figures projections;

(E) any negative impact related to extreme weather and climate events (including, without limitation, floods, fires, hurricanes, snow blizzards, droughts) that directly affect the generation capacity of the Group's renewable assets, including extremely low hydropower availability compared to historical trends; or

(F) the occurrence of any events of force majeure.

18. The objective measures the ratio between the number of women managers and middle managers and the entire population of managers and middle managers. Impacts resulting from changes in geographic and consolidation perimeter compared to what envisaged in the 2026-2028 Strategic Plan of the Enel Group will be neutralized in the final assessment. Moreover, 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.

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 disbursable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in Shares);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disbursable remuneration would amount to 58.5% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely awarded in Shares);
- all the objectives were to reach the Over I level, the disbursable remuneration would amount to 150% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in Shares);
- all the objectives were to reach the Over II level, the disbursable 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).

The Company is entitled to claim-back the variable remuneration paid, as well as to withhold the variable remuneration subject to deferral, if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved 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, without prejudice in this regard to the provisions of Enel's Share Ownership Guidelines ("Share Ownership Guidelines") – for which reference is made to the Report on the remuneration policy for 2026 and compensations paid in 2025 – which provide that, in principle, the relevant recipients (*i.e.*, the Chief Executive Officer/General Manager of Enel and the Executives with Strategic Responsibilities) must refrain from disposing of the Shares granted to them under incentive plans adopted by the Company: (i) until they have reached the minimum level of share ownership provided for in the same Guidelines; as well as (ii) once they have reached the minimum level of share ownership provided for therein, in the event that the disposal of the Shares indicated above results in the failure to reach such minimum level.

#### 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, without prejudice in this regard to the provisions of the Share Ownership Guidelines and indicated in the paragraph 4.6 above.

#### 4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship

The implementing regulation of the LTI Plan will provide for a detailed 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, in compliance with the provisions set out below.

**(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 the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity of any kind in favor of the same Beneficiary.

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

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel occurs (and, therefore, also the executive relationship as General Manager, if he/she simultaneously holds that office, 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, 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 – by way of illustration – the overall maximum cost of such component (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 22 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 2024 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 23, 2024 (Section 1);
- (ii) the Long-Term Incentive Plan 2025 of Enel S.p.A. currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 22, 2025 (Section 1); and
- (iii) the Long-Term Incentive Plan 2026 of Enel S.p.A. described in this Information Document (Section 2).

**BOX 1**

**Free of charge share granting plans – “Long-term incentive plan 2024 of Enel S.p.A.” and “Long-term incentive plan 2025 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 <sup>19</sup>	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager of Enel	LTI Plan 2024-2026 (May 23, 2024) <sup>20</sup>	Enel Shares	368,485	September 19, 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6.9730	Three-year period 2024-2026 <sup>22</sup>
		LTI Plan 2025-2027 (May 22, 2025) <sup>23</sup>	Enel Shares	328,663	October 16, 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8.539	Three-year period 2025-2027 <sup>25</sup>
No. 5 Executives with Strategic Responsibilities <sup>26</sup>		LTI Plan 2024-2026 (May 23, 2024) <sup>20</sup>	Enel Shares	429,899 <sup>27</sup>	September 19, 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6.9730	Three-year period 2024-2026 <sup>22</sup>
No. 6 Executives with Strategic Responsibilities <sup>28</sup>		LTI Plan 2025-2027 (May 22, 2025) <sup>23</sup>	Enel Shares	413,207	October 16, 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8.539	Three-year period 2025-2027 <sup>25</sup>
No. 194 other managers <sup>29</sup>		LTI Plan 2024-2026 (May 23, 2024) <sup>20</sup>	Enel Shares	2,079,330 <sup>30</sup>	September 19, 2024 <sup>21</sup>	N.A.	6.9730	Three-year period 2024-2026 <sup>22</sup>
No. 203 other managers <sup>31</sup>		LTI Plan 2025-2027 (May 22, 2025) <sup>23</sup>	Enel Shares	1,596,059	October 16, 2025 <sup>24</sup>	N.A.	8.539	Three-year period 2025-2027 <sup>25</sup>

19. 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.
20. The date is referred to the Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2024.
21. The date refers to the meeting of Enel Board of Directors which approved the modalities and timing for the assignment to the Beneficiaries of the LTI Plan 2024 (taking into account the proposal made by the Nominations and Compensation Committee in its meeting of July 24, 2024).
22. The right to disbursement of the incentive accrues subject to 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, 2026.
23. The date is referred to the Enel Shareholders’ Meeting that approved the LTI Plan 2025.
24. 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 2025 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of July 30, 2025).
25. 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, 2027.
26. As of December 31, 2025, following a redefinition of the relevant perimeter, the number of Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel and its subsidiaries who are beneficiaries to the Long-Term Incentive Plan 2024 of Enel S.p.A. includes 6 positions.
27. As of December 31, 2025, due to some changes in the relevant perimeter of the Executives with Strategic Responsibilities, the number of Enel Shares potentially awardable to them is equal to 526,135.
28. The figures include Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel and its subsidiaries, for a total of 6 positions.
29. 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 2024 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of Enel Shares. It should be noted that, as of December 31, 2025, the “other managers” which are beneficiaries of the Long Term Incentive Plan 2024 have become no. 184.
30. As of December 31, 2025, due to some changes in the relevant perimeter of the managers beneficiaries, the number of Enel Shares potentially awardable to the “other managers” is equal to 1,827,430.
31. 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 2025 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of Enel Shares.

## BOX 1

## Free of charge share granting plan – “Long-term incentive Plan 2026 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 <sup>32</sup>	Type of financial instruments	Number of financial instruments assigned	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager of Enel	May 12, 2026	Enel Shares	Not available	Within December 31, 2026	N.A.	Not available	Three-year period 2026-2028 <sup>33</sup>
Approximately no. 300 managers <sup>34</sup> of Enel and/or companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code <sup>35</sup>		May 12, 2026	Enel Shares	Not available	Within December 31, 2026	N.A.	Not available	Three-year period 2026-2028 <sup>33</sup>

<sup>32</sup>. The date is referred to the Enel Shareholders' Meeting called for the approval of the LTI Plan 2026.

<sup>33</sup>. 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, 2028.

<sup>34</sup>. Among them, approximately 80 managers may not be beneficiaries of the share-based component of the incentive.

<sup>35</sup>. 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.

4

**4.**  
**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 the new Board of Directors

**February 22, 2026**

# Guidelines of the Board of Directors of Enel S.p.A. 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 (hereinafter, the “Corporate Governance Code”), and considering that the term of the Board of Directors of Enel S.p.A. (hereinafter, “Enel” or the “Company”) currently in office will expire with the approval of Enel’s financial statements for 2025, the same Board of Directors, having:

- heard the Nomination and Compensation Committee;
- taken into account the outcomes of the board review (hereinafter, “Board Review”) for the year 2025;

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 (hereinafter, the “Diversity Policy of the Board of Directors of Enel”).

## Size of the Board of Directors

The Board of Directors of Enel deems adequate:

- 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 an appropriate 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 perspective, an amendment to the bylaws could be considered in order to allow a purposeful expansion of the Board of Directors’ structure, aimed at broadening its skills and experiences and at facilitating an even more efficient organization and composition of the Board Committees;

- the current ratio between Executive Directors (1) and non-executive and independent Directors (8), in order to ensure an appropriate 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 pursue, also in line with the 2026/2028 industrial Plan, a new chapter of growth, creating further value for shareholders and all relevant stakeholders thanks to the development of

a sustainable strategy and enabling to successfully tackle growing global geopolitical and technological challenges. In particular, between 2026 and 2028, the Enel Group is set to focus on its core activities and flexible capital allocation, channeling investments mainly into regulated as-

sets with predictable returns while favoring choices that can accelerate the energy transition. In line with the last three years, attention remains focused on the size and quality of debt, which is an essential lever to ensure a sustainable growth profile for Enel.

Based on these essential premises, the Board of Directors – while hoping that the renewal of the Board itself will be carried out with a view to continuity, in order to ensure stability and consistency of actions in the management of the Company, taking into account the remarkable results achieved during the expiring term of office – underlines that the personal traits and the managerial and professional profiles, as well as the skills and experiences deemed appropriate for the different roles within the Board itself, consistently with those currently existing, are the following:

**The Chairman** should:

- be well-respected, have experience in the role and personal reputation in order to ensure an effective, 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 solid knowledge of corporate governance matters, also considering that Enel Group includes a significant number of foreign listed companies. In particular, the Chairman should have 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;
- have gained adequate experience within an international context<sup>1</sup>, 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 deep knowledge of the energy market, and should have gained full awareness of the challenges that such market is going through and therefore be able to allow Enel Group to continue seizing the related opportunities;
- 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 management approach oriented to teambuilding ability and to creating a team spirit among colleagues, of whom he/she promotes skills and talents, supporting their growth path;
- have gained a significant experience within an international context<sup>1</sup>, 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.

1. In this regard, it should be noted that, according to the "Diversity Policy of the Board of Directors of Enel", the international profile is "assessed on the basis of the managerial, professional, academic or institutional activities carried out in an international context by each Director".

The other seven Directors should:

- a) all be non-executive and hopefully should have the independence requirements provided for by the law and the Corporate Governance Code<sup>2</sup>;
- b) be represented by persons with **managerial** and/or **professional** and/or **academic** and/or **institutional** profiles (as specified hereinafter), in order to create a mix of different and complementary skills and experiences;
- c) be represented by profiles with adequate cross-functional rather than sector-specific skills, and 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 disagreements constructively, the integrity and independence of judgement, and the transparency in relationships and communication;
- d) have gained adequate experience in board of directors of companies, preferably listed, of significant size and/or complexity;
- e) 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 field of Corporate Governance and/or legal and/or economics and finance, and/or planning, internal control and risk management, and/or sustainability. Particular relevance in the current context is given to skills related to innovation and digital transformation, with a specific reference to Cybersecurity and Artificial Intelligence, for which, rather than certain technical skills, emphasis is placed on the importance of a systemic vision to support strategic debate;
- f) have gained experience within an international context<sup>3</sup>.

2. The "Diversity Policy of the Board of Directors of Enel" underlines in this regard that "the majority of Directors should be non-executive and meet the independence requirements provided for by the law and the Corporate Governance Code. Specifically, an optimal composition should see a majority of independent Directors".

In this regard, it should be noted that the 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 July, 31 2025, Enel's Board of Directors last 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 in principle apply. This last parameter, however, may be exceeded without prejudice to the independence of the non-executive Director concerned, if:
  - a) in the case of indirect relationships – i.e., those maintained by Enel Group companies with entities linked to the same Director, such as companies controlled by him/her or of which he/she is an executive director, or professional or consulting firms of which he/she is a partner – the following circumstances occur simultaneously:
    - i. the relationship of a commercial, financial or professional nature is characterized by a countervalue not exceeding 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;
    - ii. the relationship, if of a commercial or financial nature, is characterized by a countervalue not exceeding 5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to the same kind of contractual relationships. If the relationship is of a professional nature, the relevant countervalue shall not exceed 2.5% of the annual costs incurred by the Enel Group that can be attributed to similar assignments;
    - iii. the relationship of a commercial, financial or professional nature concretely satisfies the interest of the Enel Group company that is the counterparty to the transaction;
    - iv. the relationship of a commercial, financial or professional nature meets the criteria of an ordinary transaction for the Enel Group company involved;
    - v. the relationship of a commercial, financial or professional nature is characterized by the application of market-equivalent or standard terms;
  - b) in the case of direct relationships between the Enel Group companies and the Director involved, the relationship allows Enel Group to obtain goods, services or performances that would otherwise be unavailable or difficult to obtain and the same circumstances indicated in letter a) under points i), ii), iii), iv) and v) – to the extent applicable to the specific case – concurrently occur.

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.

3. It should be noted that, the "Diversity Policy of the Board of Directors of Enel" underlines in this regard that "the international profile of the Enel Group's business should be taken into account, ensuring that at least a third of Directors have gained adequate experience internationally. International profile, assessed on the basis of the managerial, professional, academic or institutional activities carried out in an international context by each Director, is likewise considered important in order to prevent the standardization of opinions and groupthink".

Moreover:

- **the managerial profiles** should have gained significant experience in managerial positions within corporate groups of considerable size and/or complexity, as well as 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 any **academic or institutional profiles**, such profiles should have skills and/or have gained experience 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 compli-

ance 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](http://www.enel.com)).



Concept design and realization

**Mercurio GP**

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