



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 4 aprile 2013)**

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

## Indice

.....	1
Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni.....	3
Premessa.....	4
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA.....	5
1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima.....	5
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica.....	5
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni.....	5
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica.....	6
1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	6
1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2012.....	6
1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	8
1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale.....	10
1.2.4 Amministratori non esecutivi.....	14
1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche.....	14
1.2.6 Tabella riassuntiva.....	18
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	19
2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2012.....	19
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	19
Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.....	22
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	23
2.2 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.....	25
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.....	27

## Relazione sulla remunerazione

### Lettera del Presidente del Comitato per le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Remunerazioni, sono lieto di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione dell'Enel.

Dalla scorsa Assemblea il Comitato per le Remunerazioni, composto anche dai Consiglieri Banchi e Solbes Mira, ha effettuato approfondite analisi al fine di assicurare un appropriato bilanciamento tra l'esigenza di attrarre e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'Azienda e la crescita sostenibile accompagnata dalla creazione di valore per gli Azionisti.

Nella presente Relazione sulla Remunerazione viene data evidenza di una serie di modifiche apportate alla Politica sulla Remunerazione, rispetto allo scorso anno, in considerazione dell'attuale situazione di difficoltà del contesto economico. Le principali iniziative assunte al riguardo dalla Società si sono incentrate nella riduzione per il 2013 della remunerazione variabile di breve termine, nel congelamento della dinamica retributiva discrezionale relativa alla remunerazione fissa e nel conseguente contenimento della remunerazione variabile di lungo termine (in quanto calcolata assumendo come base una quota percentuale della remunerazione fissa).

In particolare, in tale ambito, le proposte formulate dal Comitato ed approvate dal Consiglio di Amministrazione hanno riguardato:

- (i) la revisione, con riferimento all'esercizio 2013, dell'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile al Presidente, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. A tale riguardo – tenuto conto della disponibilità manifestata dagli interessati come segno di partecipazione allo sforzo congiunto per superare l'attuale fase di congiuntura negativa – si è previsto che:
  - l'ammontare della remunerazione variabile erogabile al Presidente, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;
  - l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga del tutto azzerato per quanto riguarda il rapporto di amministrazione, e ridotto del 30% per quanto riguarda il rapporto dirigenziale, il che comporta, per tale remunerazione, una riduzione complessiva del 65%;
  - l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;
- (ii) l'abrogazione della clausola di durata minima garantita di tre anni, inserita nel trattamento retributivo del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in base alla quale veniva ad essi riconosciuto, in caso di revoca senza giusta causa del mandato, un importo pari all'ammontare complessivo dell'emolumento fisso e variabile (di breve termine) che avrebbero percepito fino alla naturale scadenza del mandato stesso;
- (iii) l'introduzione, nel trattamento retributivo dei suddetti vertici societari nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, di una clausola in base alla quale viene riconosciuto alla Società il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (c.d. *clawback*).

Il Comitato è consapevole della rilevanza che il tema della remunerazione assume per gli Azionisti e il mercato e si impegna a svolgere la propria attività, a supporto del Consiglio di Amministrazione, in modo da promuovere la sostenibilità a lungo termine della Società ed a garantire che la remunerazione sia basata sui risultati effettivamente conseguiti, assicurando che tale politica venga comunicata agli investitori con la massima chiarezza e trasparenza.

Roma, 3 aprile 2013

Fernando Napolitano

Presidente del Comitato per le Remunerazioni

## **Premessa**

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 4 aprile 2013, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel S.p.A. (“Enel” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all’esercizio 2013; in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “TUF”), tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci effettivi nell’esercizio 2012.

La relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute in Enel e nelle società da essa controllate da parte dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente relazione sulla remunerazione 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)).

**SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA**

**1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima**

*1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica*

La politica per la remunerazione di Enel è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Remunerazioni.

La gestione della politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione Personale e Organizzazione della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa, informandone periodicamente il Comitato per le Remunerazioni.

*1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni*

Il Comitato per le Remunerazioni è attualmente interamente composto da Consiglieri indipendenti, nella persona di Fernando Napolitano (con funzioni di presidente), Alessandro Banchi e Pedro Solbes Mira.

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 presso il sito internet della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

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

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata;
- b) 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*;
- c) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione, 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 svolge infine 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 Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può

designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale ed Organizzazione. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. 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.

In merito all'attività svolta dal Comitato per le Remunerazioni, il Presidente del Comitato stesso riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale.

### *1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica*

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2013, la Società si è avvalsa della consulenza dell'esperto indipendente Hay Group S.r.l. In particolare, tale esperto ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o dotate di un assetto di poteri omogeneo rispetto a quello di Enel, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative. Tali società sono puntualmente indicate nei paragrafi successivi congiuntamente agli esiti dell'analisi di *benchmarking*.

Le politiche retributive delle società facenti parte del campione del *benchmarking* sono state valutate in modo complessivo, al fine di tener conto dello *standard* di mercato, senza fare riferimento specifico solo a una o ad alcune di esse.

## **1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

### *1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2012*

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) degli Amministratori esecutivi di Enel, per tali intendendosi il Presidente e 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 del Gruppo Enel ("Gruppo"), per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel, è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti Enel in un orizzonte di medio-lungo periodo, garantendo 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 tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la politica per la remunerazione dei suddetti soggetti 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 medio-lungo periodo;
- (ii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione, qualora tali componenti siano state versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati (c.d. *clawback*);
- (iii) una parte rilevante del trattamento dei suddetti soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;

- (iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine; e
- (vi) l'erogazione di una porzione rilevante (pari al 70%) della remunerazione variabile di medio-lungo termine sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

La politica retributiva applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile, allineando le relative retribuzioni agli *standard* di mercato, al fine di assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

Tale politica prevede inoltre limiti massimi per le componenti variabili ed è complessivamente strutturata in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

#### **Modifiche apportate alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2013 rispetto all'esercizio 2012**

Si evidenzia che, in considerazione dell'attuale situazione di difficoltà del contesto economico e tenuto altresì conto di talune indicazioni emerse dall'esito del voto dell'Assemblea del 30 aprile 2012 sulla relazione sulla remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sulla base della disponibilità manifestata dagli interessati e delle proposte formulate dal Comitato per le Remunerazioni, ha apportato le seguenti modifiche alla politica sulla remunerazione rispetto all'esercizio 2012:

- (i) è stato rivisto, con riferimento all'esercizio 2013, l'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile al Presidente, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare, è previsto che:
  - l'ammontare della remunerazione variabile erogabile al Presidente, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;
  - l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga azzerato, per quanto riguarda il rapporto di amministrazione, e ridotto del 30%, per quanto riguarda il rapporto dirigenziale;
  - l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;
- (ii) è stata abrogata la clausola di durata minima garantita di tre anni in base alla quale, in caso di recesso anticipato dal rapporto da parte della Società, di revoca senza giusta causa o di dimissioni su richiesta dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale gli interessati sono stati nominati, veniva riconosciuto al Presidente e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale un importo pari all'ammontare complessivo dell'emolumento fisso e variabile (di breve termine) che avrebbero percepito fino alla scadenza del rapporto. Pur ritenendo tale clausola del tutto giustificata, in quanto volta a quantificare *ex ante* l'ammontare dell'indennità da riconoscere al Presidente e all'Amministratore Delegato in caso di revoca del mandato senza giusta causa (indennità riconosciuta dalla legge italiana anche in assenza di una specifica clausola contrattuale), si è ritenuto opportuno abrogarla, al fine di migliorare l'apprezzamento da parte del mercato del trattamento economico e normativo complessivamente riconosciuto agli interessati da parte della Società; e
- (iii) è stata introdotta una previsione in base alla quale viene riconosciuto alla Società il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (c.d. *clawback*).

### 1.2.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione spettante al Presidente è composta da un emolumento fisso e da un emolumento variabile. Al Presidente spettano inoltre taluni benefici non monetari identificati in dettaglio nel prosieguo.

Gli emolumenti riconosciuti al Presidente assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento ad Enel medesima.

#### Remunerazione fissa

L'emolumento fisso riconosciuto al Presidente è pari a 750.000 euro lordi annui. In aggiunta al predetto emolumento, al Presidente spettano i compensi previsti per la partecipazione ai comitati istituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulti componente.

#### Remunerazione variabile

L'emolumento variabile riconosciuto al Presidente è pari a un massimo dell'80% dell'emolumento fisso annuale ed è condizionato al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali. Come già detto, con specifico riferimento all'esercizio 2013, alla luce della contingente situazione di difficoltà del contesto economico generale e tenuto conto della disponibilità manifestata da parte del Presidente, è stato convenuto che l'ammontare di remunerazione variabile erogabile in suo favore, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%.

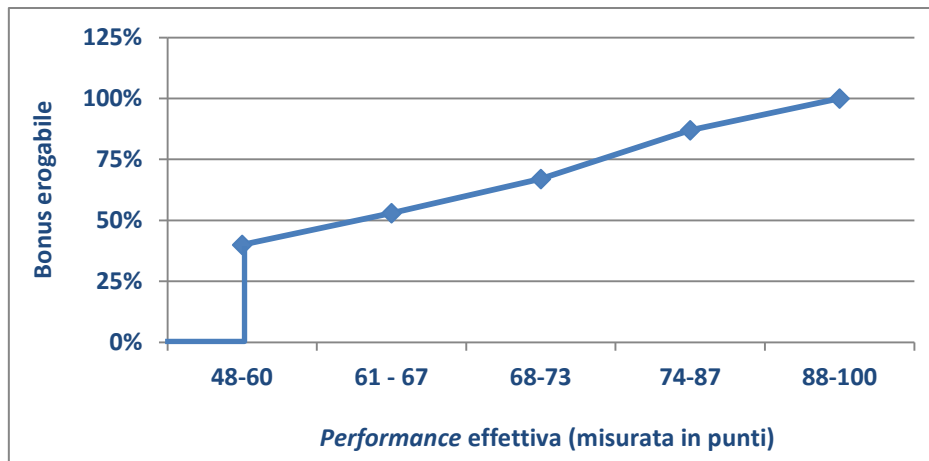
Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile per l'esercizio 2013, nonché il relativo peso:

<b>Obiettivo di <i>performance</i></b>	<b>Punti</b>
EBITDA consolidato	Tra 15 e 25
Riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato	Tra 18 e 30
Emissione di strumenti finanziari ibridi	0 o 15 ( <i>on/off</i> )
Incasso del <i>Tariff Deficit</i> in Spagna	Tra 10 e 20
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tra 5 e 10

Per ciascun obiettivo, ad eccezione di quello riguardante l'emissione di strumenti finanziari ibridi, il punteggio assegnato varierà tra il livello minimo e massimo indicato in funzione della *performance* effettivamente realizzata. Per *performance* inferiori al livello minimo prefissato, i punti attribuiti sono pari a zero.

Si evidenzia che la soglia minima a partire dalla quale è previsto il riconoscimento della remunerazione variabile è pari a 48 punti (corrispondente al 40% della remunerazione variabile). In caso di *performance* pari a 100 punti, verrà riconosciuto il 100% della remunerazione variabile (corrispondente, come già indicato, all'80% dell'emolumento fisso annuale). Per l'esercizio 2013, sull'importo riconosciuto a titolo di remunerazione variabile verrà applicata la suddetta riduzione del 30%. Il rapporto tra *performance* e remunerazione di breve termine è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito.



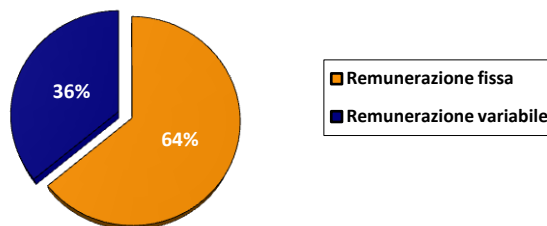


### Clausola di *clawback*

Come già detto, il trattamento economico e normativo del Presidente prevede che la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

### Pay mix e posizionamento rispetto al mercato

Il *pay mix* del Presidente (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione, come ridotta per l'esercizio 2013) risulta così composto:



Il posizionamento rispetto al mercato delle due componenti della remunerazione del Presidente – tenuto conto della riduzione della componente variabile convenuta tra la Società e il Presidente per l'esercizio 2013 – è di seguito specificato:

- la parte fissa della remunerazione tende a posizionarsi, rispetto al *benchmark* di riferimento, al di sotto della mediana;
- la remunerazione complessiva, comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine, si colloca leggermente al di sotto della mediana di mercato.

Le società considerate al fine del suddetto *benchmark* sono Assicurazioni Generali, Eni, IntesaSanpaolo e UniCredit (dati relativi all'esercizio 2011); non sono state considerate le società europee, in quanto i poteri attribuiti al Presidente – tali da renderlo, in base al Codice di Autodisciplina, Amministratore esecutivo, ma privo di poteri gestionali – lo pongono in una posizione del tutto peculiare rispetto a quelle dei presidenti di società europee di dimensioni analoghe a quelle di Enel.

### Altri compensi

La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). La Società ha inoltre stipulato un'apposita polizza assicurativa, al fine di riconoscere al Presidente un dodicesimo degli

emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato.

È attribuita al Consiglio di Amministrazione la possibilità di disporre in favore del Presidente: (i) l'erogazione di riconoscimenti straordinari a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società; e (ii) l'integrazione, al termine del mandato, delle competenze di fine rapporto qualora, nel corso del triennio, siano stati conseguiti dall'interessato risultati di particolare rilevanza, tali da comportare un sostanziale superamento degli obiettivi di ordinaria gestione.

### 1.2.3 Amministratore Delegato / Direttore Generale

Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona ed il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto rapporto di lavoro dirigenziale – che è previsto rimanga in vigore 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.

Per ciascuno dei due rapporti spetta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale una componente fissa e una componente variabile.

Gli emolumenti riconosciuti all'Amministratore Delegato assorbono l'emolumento base a esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento ad Enel medesima.

#### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa si articola in: (i) 720.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 703.357 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale (importo soggetto alle sole variazioni previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi); per un totale di 1.423.357 euro lordi annui.

#### Remunerazione variabile

La remunerazione variabile spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) è suddivisa:

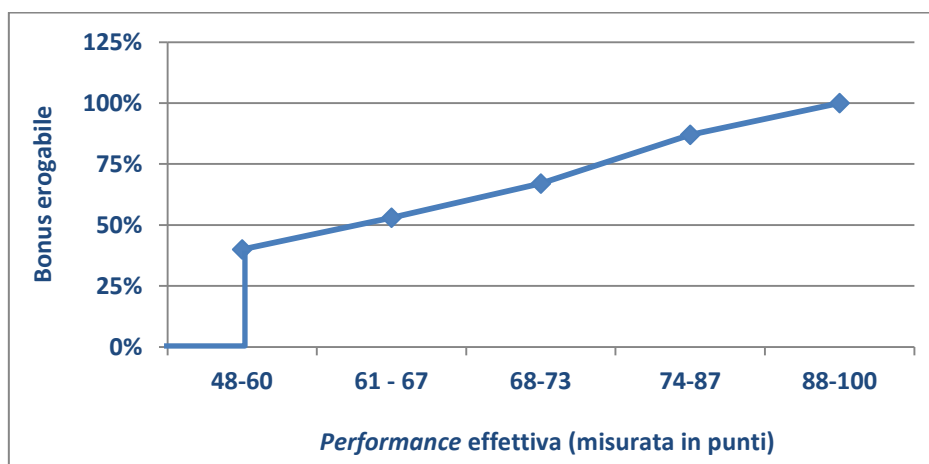
- (i) in una componente di breve termine, pari fino a un massimo del 150% della remunerazione fissa annuale relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali. Con specifico riferimento all'esercizio 2013, alla luce della contingente situazione di difficoltà del contesto economico generale e della disponibilità manifestata da parte dell'interessato, è stato convenuto che l'ammontare di remunerazione variabile erogabile in suo favore, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga azzerato per il rapporto di amministrazione e venga ridotto del 30% per il rapporto dirigenziale.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile per l'esercizio 2013, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Punti
EBITDA consolidato	Tra 15 e 25
Riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato	Tra 18 e 30
Emissione di strumenti finanziari ibridi	0 o 15 ( <i>on/off</i> )
Incasso del <i>Tariff Deficit</i> in Spagna	Tra 10 e 20
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Tra 5 e 10

Per ciascun obiettivo, ad eccezione di quello riguardante l'emissione di strumenti finanziari ibridi, il punteggio assegnato varierà tra il livello minimo e massimo indicato in funzione della *performance* effettivamente realizzata. Per *performance* inferiori al livello minimo prefissato, i punti attribuiti sono pari a zero.

Si evidenzia che la soglia minima a partire dalla quale è previsto il riconoscimento della remunerazione variabile è pari a 48 punti (corrispondente al 40% della remunerazione variabile). In caso di *performance* pari a 100 punti, verrà riconosciuto il 100% della remunerazione variabile (corrispondente, come già indicato, al 150% dell'emolumento fisso annuale). Per l'esercizio 2013, sull'importo riconosciuto a titolo di remunerazione variabile di breve termine verrà disposto, come già detto, il completo azzeramento (e quindi la mancata erogazione) per la parte relativa al rapporto di amministrazione e la riduzione del 30% per la parte relativa al rapporto dirigenziale. Il rapporto tra *performance* e remunerazione di breve termine è rappresentato dalla curva di incentivazione riportata di seguito.



- (ii) in una componente variabile di medio-lungo termine che deriva dalla sua partecipazione, nella qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione varati periodicamente dall'Enel, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nei confronti del *management* del Gruppo. Nell'ambito di tali piani, è previsto che lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, riconosca al Direttore Generale un quantitativo di strumenti (opzioni, *units*, ecc.), ovvero un controvalore monetario, proporzionale alla posizione ricoperta dall'interessato rispetto agli altri destinatari. Il concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento degli obiettivi, oggettivi e specifici, in essi previsti.

In particolare, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2013, varato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nella seduta del 12 marzo 2013, prevede la pre-assegnazione all'interessato di un controvalore base, correlato all'80% della remunerazione fissa, con riferimento sia al rapporto di amministrazione che a quello dirigenziale, proporzionale, in relazione alla posizione ricoperta, rispetto ai quantitativi previsti per gli altri *manager* di livello superiore. L'effettiva erogazione del premio è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di durata triennale (c.d. *vesting period*):

- a) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio 2013-2015 (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà attribuito alcun premio a valere sul piano LTI, anche laddove si verificano tutti gli obiettivi di *performance*; e
- b) due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati:
- per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* ordinario (EPS, ossia l'utile netto di Gruppo rapportato al numero delle azioni della Società, cumulato per il triennio 2013-2015);
  - per il restante 25% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio 2013-2015).

Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base, pari al 96% della remunerazione fissa.

È inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dal penultimo anno di durata del piano medesimo (tenendo presente che la scadenza del piano è al 31 dicembre 2019), la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2013-} \\ \text{(anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2013-(anno} \\ \text{precedente a quello di esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel 2016}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2016, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2016.

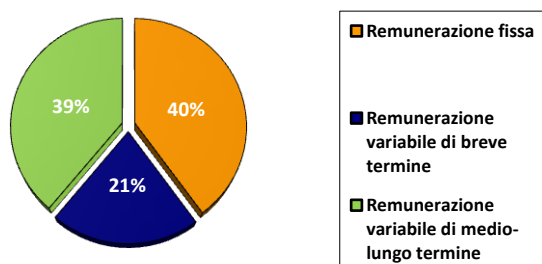
È altresì previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione (c.d. *deferred payment*).

#### Clausola di clawback

Come già detto, il trattamento economico e normativo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale prevede che Enel abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

#### Pay mix e posizionamento rispetto al mercato

Il *pay mix* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione, come ridotta per l'esercizio 2013) risulta così composto:



Il posizionamento rispetto al mercato delle tre componenti della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale – tenuto conto della riduzione della componente variabile di breve termine convenuta tra la Società e l'interessato per l'esercizio 2013 – è di seguito specificato:

- la parte fissa della remunerazione tende a posizionarsi, rispetto al *benchmark* di riferimento, tra il primo quartile e la mediana di mercato;
- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si colloca al di sotto del primo quartile di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, è anch'essa al di sotto del primo quartile di mercato.

Le società considerate al fine del suddetto *benchmark* sono BG Group, Centrica, EDP, Eni, E.On, GDF Suez, Iberdrola, Repsol, RWE e Total (dati relativi all'esercizio 2011).

#### Altri compensi

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine mandato che prevede, al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la corresponsione di n. 2 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; l'attribuzione di tale indennità assorbe l'indennità sostitutiva del preavviso e comporta la rinuncia da parte dell'interessato ad eventuali richieste formulabili in base al contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto, inoltre, che l'erogazione di tale indennità non abbia luogo nel caso di (i) dimissioni volontarie, (ii) revoca per giusta causa da parte della Società e (iii) richiesta di dimissioni, da parte dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale l'Amministratore Delegato medesimo è stato nominato, che sia contestuale all'assegnazione da parte di tale azionista di altro incarico equivalente o di maggior significatività professionale rispetto a quello ricoperto in Enel.

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale spetta inoltre un corrispettivo (come patto di non concorrenza) a fronte dell'impegno di non svolgere, per il periodo di un anno a decorrere dalla data di cessazione del rapporto, in proprio e direttamente, in tutto il territorio dell'Unione Europea, alcuna attività che possa trovarsi in concorrenza con quelle svolte da Enel o dalle altre società del Gruppo; tale corrispettivo è pari a una annualità della componente fissa e variabile di breve termine complessivamente percepita dall'interessato nella qualità di Amministratore Delegato e di Direttore Generale. È previsto che il predetto corrispettivo venga riconosciuto 12 mesi dopo la cessazione del rapporto e non venga versato in caso di assegnazione all'interessato da parte dell'azionista che ha presentato la lista nell'ambito della quale l'Amministratore Delegato medesimo è stato nominato di altro incarico equivalente o di maggior significatività professionale rispetto a quello ricoperto in Enel. È altresì previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. È infine previsto che tale violazione comporti l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del controvalore del patto di non concorrenza.

La politica in materia di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa (a copertura di rischi quali la morte o l'invalidità permanente); e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). La Società ha inoltre stipulato un'apposita polizza assicurativa in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale volta all'integrazione del trattamento previsto dal rapporto di amministrazione. In particolare, la polizza in questione prevede il riconoscimento, per il solo rapporto di amministrazione, (i) di un dodicesimo degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, per ogni anno di effettiva durata del mandato; e (ii) di un trattamento previdenziale e contributivo di portata analoga a quello di cui avrebbe beneficiato, con riferimento

sia alla parte fissa che alla parte variabile del rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto fosse stato parificato a quello dirigenziale.

È attribuita al Consiglio di Amministrazione la possibilità di disporre in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale: (i) l'erogazione di riconoscimenti straordinari a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società; e (ii) l'integrazione, al termine del mandato, delle competenze di fine rapporto qualora, nel corso del triennio, siano stati conseguiti dall'interessato risultati di particolare rilevanza, tali da comportare un sostanziale superamento degli obiettivi di ordinaria gestione.

#### 1.2.4 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica - come indicato nel precedente paragrafo 1.2.1 - prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato in Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 23 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, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina, pari attualmente a 85.000 euro lordi annui, non essendo prevista alcuna componente variabile.

Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso, nella seduta del 16 giugno 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina. I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, secondo l'attuale denominazione, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*), sono stati fissati nelle 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 fissare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato un limite massimo, stabilendo che l'ammontare complessivo che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai suddetti Comitati non potrà comunque superare l'ammontare complessivo di 70.000 euro lordi annui.

#### 1.2.5 Dirigenti con responsabilità strategiche

##### Struttura della remunerazione

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica per la remunerazione prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da:

- (i) una componente fissa, 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*;
- (ii) una componente variabile di breve termine, che retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità. La politica per la remunerazione prevede che la componente variabile di breve termine sia attribuita a tali soggetti subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati congiuntamente dalla

Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e dalla Funzione Personale e Organizzazione. In particolare, tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del Gruppo nel suo insieme e delle singole Divisioni/Aree di *Business* (per tutti l'EBITDA consolidato, la riduzione delle spese operative e la riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Divisioni/Aree di *Business*); (ii) *target* tecnici e/o di progetto; e (iii) la valutazione dei comportamenti previsti dal "Modello di *Leadership*" di Gruppo (vale a dire, l'insieme dei comportamenti rilevanti per Enel a tutti i livelli organizzativi, che contribuiscono al raggiungimento di una *performance* di successo, fondamentale per assicurare una crescita sostenibile nel tempo; trattasi in particolare di comportamenti in materia di: (1) sicurezza sul lavoro, (2) gestione del cambiamento, (3) assunzione di responsabilità e rischi, (4) presidio delle competenze e (5) crescita dei collaboratori).

Si fa altresì presente che la base monetaria annualmente pre-assegnata nell'ambito della componente variabile di breve periodo (MBO) può variare da un livello minimo di raggiungimento di obiettivi di *performance* (al di sotto del quale il premio verrà azzerato) a un livello massimo predefinito in caso di realizzazione di un'*overperformance* sugli obiettivi assegnati, che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti nazionali e di *business* dove il Gruppo opera. Con specifico riferimento all'esercizio 2013, alla luce della vigente situazione di difficoltà del contesto economico generale, è stato convenuto che l'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;

- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine, caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che prevedono, per il 2013, la pre-assegnazione di un controvalore base correlato alla RAL e la successiva attribuzione di un premio monetario che può variare rispetto a tale controvalore (da zero fino a un massimo pari al 120%) in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti e di condizioni di *performance* di Gruppo. Tale componente variabile è finalizzata a indirizzare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti su un orizzonte temporale di medio-lungo termine; in quanto tale il diritto a detta remunerazione di medio-lungo termine matura solo qualora, al termine del triennio (c.d. *vesting period* triennale), siano raggiunti gli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani medesimi.

La componente variabile di medio-lungo termine (piano LTI) che spetta ai Dirigenti con responsabilità strategiche è attribuita, nel piano 2013, subordinatamente al raggiungimento congiunto di:

- a) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio 2013-2015 (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà attribuito alcun premio a valere sul piano LTI, anche laddove si verificano tutti gli obiettivi di *performance*; e
- b) due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati:
- per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* ordinario (EPS, ossia l'utile netto di Gruppo rapportato al numero delle azioni della Società, cumulato per il triennio 2013-2015);
  - per il restante 25% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio 2013-2015).

Gli obiettivi suddetti presentano peraltro delle variazioni per i piani di incentivazione di lungo termine (LTI) assegnati ai *manager* (e, quindi, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche) della Divisione "Infrastrutture e Reti", della Divisione "Energie Rinnovabili", nonché della Divisione "Iberia ed America Latina", al fine di assicurare il rispetto delle normative di settore. In particolare, la remunerazione dei suddetti *managers* varia (a seconda della Divisione di appartenenza) in funzione (i) della crescita e dell'efficienza operativa (misurata

dall'EBITDA) delle Divisioni stesse, (ii) della redditività della gestione aziendale in termini di capacità delle Divisioni di remunerare il capitale investito (misurata dal ROACE), (iii) della capacità di generare cassa per gli azionisti (misurata dall'EPS), nonché della qualità del servizio reso (misurata dal tempo medio di interruzione del servizio per i clienti di bassa tensione previsto per la Divisione "Infrastrutture e Reti").

È inoltre prevista una clausola di rivalutazione che opera negli stessi termini di quella sopra descritta in relazione al piano LTI 2013 assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

In base a tale clausola, qualora i destinatari decidano di esercitare il piano a partire dal penultimo anno di esercizio del piano medesimo (tenendo presente che la scadenza del piano è al 31 dicembre 2019), la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2013-} \\ \text{(anno precedente a quello di} \\ \text{esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2013-} \\ \text{(anno precedente a quello di} \\ \text{esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel} \\ \text{2016}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2016, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2016.

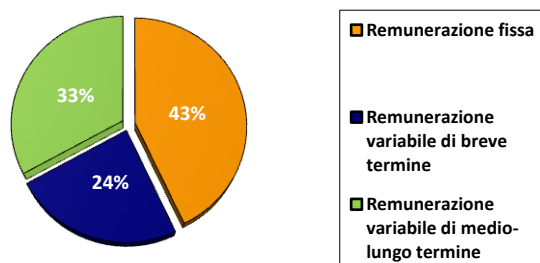
È altresì previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione (c.d. *deferred payment*).

#### Clausola di clawback

Come già detto, il trattamento economico e normativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede che Enel abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

#### Pay mix e posizionamento rispetto al mercato

Il *pay mix* dei Dirigenti con responsabilità strategiche (assumendo il raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* – vale a dire al 100% della base monetaria pre-assegnata – della remunerazione variabile, come ridotta per l'esercizio 2013) risulta così composto:



Il posizionamento rispetto al mercato delle tre componenti della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche – tenuto conto della riduzione della componente variabile di breve termine convenuta con la Società per l'esercizio 2013 – è di seguito specificato:

- la parte fissa della remunerazione si colloca tra il primo quartile e la mediana di mercato;



- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si colloca tra il primo quartile e la mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, si colloca tra il primo quartile e la mediana di mercato.

Tale *benchmark* è stato predisposto tenendo conto di circa 1.550 posizioni relative ai *top executive* delle 318 società quotate in Europa più rappresentative per capitalizzazione di mercato (dati relativi all'esercizio 2012).

#### Altri compensi

Non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e dei contratti integrativi per i dirigenti Enel.

È prevista (i) l'assegnazione di autoveicolo ad uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo, in funzione del contratto di lavoro applicato, destinato ai *manager* del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel di contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; nonché, secondo la normativa contrattuale, (v) l'adozione di misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico degli interessati in relazione alla carica ricoperta (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). Tali benefici spettano anche all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale.

## 1.2.6 Tabella riassuntiva

La tabella di seguito riportata indica il recepimento da parte della Società delle raccomandazioni, nazionali e comunitarie, in materia di remunerazione dei vertici societari; nella colonna di sinistra sono riportate le singole raccomandazioni, mentre in quella di destra sono indicati i numeri di pagina della presente Relazione ove viene illustrata la modalità di recepimento delle raccomandazioni medesime.

Raccomandazione	Recepimento in Enel	
<b>Amministratori esecutivi e dirigenti con responsabilità strategiche</b>		
La remunerazione è definita in modo tale da allineare gli interessi dei destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Una parte significativa della remunerazione è legata al raggiungimento di specifici obiettivi di <i>performance</i> , anche di natura non economica, preventivamente indicati ( <i>art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina</i> ).	✓	p. 8, 10-12 e 15-16
La componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi dell'emittente, tenuto anche conto del settore di attività in cui esso opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta ( <i>artt. 6.C.1, lett. a), e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina</i> ).	✓	p. 8, 10-12 e 14-16
Sono previsti limiti massimi per le componenti variabili ( <i>artt. 6.C.1, lett. b), e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina</i> ).		
Se la politica di remunerazione prevede componenti variabili della remunerazione, le società dovrebbero stabilire dei limiti per tali componenti variabili. La componente non variabile della remunerazione dovrebbe permettere alla società di trattenere le componenti variabili della remunerazione in caso non siano soddisfatti i criteri relativi ai risultati ( <i>art. 3.1 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).	✓	p. 8 e 10
La componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore/dirigente nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> indicati dal consiglio di amministrazione ( <i>artt. 6.C.1, lett. c), e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina</i> ).	✓	p. 8, 10 e 14
Gli obiettivi di <i>performance</i> - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo ( <i>artt. 6.C.1, lett. d), e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina</i> ).		
La concessione di componenti variabili della remunerazione dovrebbe essere subordinata a criteri predeterminati e misurabili concernenti i risultati. I criteri in materia di risultati devono promuovere la sostenibilità a lungo termine della società e includere criteri non finanziari che siano pertinenti per il valore aggiunto a lungo termine della società, come il rispetto delle norme e delle procedure in vigore ( <i>art. 3.2 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).	✓	p. 11-12 e 15-16
La corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta e con i connessi profili di rischio ( <i>artt. 6.C.1, lett. e), e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina</i> ).		
Se viene assegnata una componente variabile della retribuzione, il pagamento di una quota rilevante di tale componente variabile dovrebbe essere dilazionato di un periodo minimo. La quota della componente variabile cui si applica tale dilazione dovrebbe essere determinata in funzione dell'importanza relativa della componente variabile rispetto alla componente non variabile della remunerazione ( <i>art. 3.3 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).	✓	p. 12 e 16
Le intese contrattuali con gli amministratori aventi incarichi esecutivi o poteri di gestione dovrebbero includere clausole che consentano alla società di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati ( <i>art. 3.4 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).	✓	p. 9, 12 e 16
L'indennità eventualmente prevista per la cessazione anticipata del rapporto di amministrazione o per il suo mancato rinnovo è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati ( <i>art. 6.C.1, lett. f), del Codice di Autodisciplina</i> ).		
Il trattamento di fine rapporto non dovrebbe superare un determinato importo o un determinato numero di anni, che non deve in genere oltrepassare due anni della componente non variabile della retribuzione o del suo equivalente. Il trattamento di fine rapporto non dovrebbe essere versato se il recesso è dovuto a risultati inadeguati ( <i>art. 3.5 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).	✓	p. 13
<b>Amministratori non esecutivi</b>		
La remunerazione degli amministratori non esecutivi è commisurata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto dell'eventuale partecipazione ad uno o più comitati ( <i>art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina</i> ).	✓	p. 14
La remunerazione degli amministratori non esecutivi non è - se non per una parte non significativa - legata ai risultati economici conseguiti dall'emittente. Gli amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di remunerazione basati su azioni, salvo motivata decisione dell'assemblea dei soci ( <i>art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina</i> ).	✓	p. 14
La remunerazione degli amministratori senza incarichi esecutivi o dei membri del consiglio di sorveglianza non dovrebbe includere opzioni su azioni ( <i>art. 4.4 Raccomandazione n. 2009/385/CE</i> ).		

## SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

### 2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

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

La tabella di seguito riportata indica i compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza (fatta eccezione per la colonna "Benefici non monetari" che è stata compilata secondo un criterio di imponibilità fiscale), in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		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					
Paolo Andrea Colombo <sup>(1)</sup>	Presidente	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	750.000 <sup>(a)</sup>	37.000 <sup>(b)</sup>	600.000 <sup>(c)</sup>	-	-	-	1.387.000	-	-
Fulvio Conti <sup>(2)</sup>	A.D. e D.G.	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	1.423.357 <sup>(a)</sup>	-	2.525.036 <sup>(b)</sup>	-	68.634 <sup>(c)</sup>	-	4.017.027	269.845 <sup>(d)</sup>	-
Alessandro Banchi <sup>(3)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	57.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	142.000	-	-
Lorenzo Codogno <sup>(4)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	57.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	142.000	-	-
Mauro Miccio <sup>(5)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	62.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	147.000	-	-
Fernando Napolitano <sup>(6)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	62.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	147.000	-	-
Pedro Solbes Mira <sup>(7)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	47.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	132.000	-	-
Angelo Taraborrelli <sup>(8)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	56.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	141.000	-	-
Gianfranco Tosi <sup>(9)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013	85.000 <sup>(a)</sup>	66.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	151.000	-	-
Sergio Duca <sup>(10)</sup>	Presidente Collegio Sindacale	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2012	85.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	85.000	-	-
Carlo Conte <sup>(11)</sup>	Sindaco effettivo	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2012	75.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Gennaro	Sindaco	01/2012-	Approvazione	75.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	75.000	-	-

Mariconda <sup>(12)</sup>	effettivo	12/2012	bilancio 2012									
<b>Totale</b>				<b>3.003.357</b>	<b>444.000</b>	<b>3.125.036</b>	<b>-</b>	<b>68.634</b>	<b>-</b>	<b>6.641.027</b>	<b>269.845</b>	<b>-</b>

**Note:**

**(1) Paolo Andrea Colombo – Presidente del Consiglio di Amministrazione**

- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale.
- (b) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* (in qualità di presidente del medesimo comitato, ivi inclusi i gettoni di presenza) secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011.
- (c) Emolumento variabile determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 4 aprile 2013, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 7 marzo 2012.

**(2) Fulvio Conti – Amministratore Delegato/Direttore Generale**

- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2011, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 720.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 703.357 euro per quella di Direttore Generale.
- (b) Componente variabile (i) di breve termine, di cui 1.080.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 1.055.036 euro per quella di Direttore Generale, determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 4 aprile 2013, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 7 marzo 2012; (ii) di medio-lungo termine, pari a 390.000 euro relativa alla seconda *tranche* del piano di LTI 2010.
- (c) Beneficiari relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo per il rapporto dirigenziale (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico di Enel per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.
- (d) Alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

**(3) Alessandro Banchi – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 26.000 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 31.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato).

**(4) Lorenzo Codogno – Consigliere**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 20.000 euro) e al Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* (pari a 20.000 euro).  
I predetti emolumenti e compensi, fatta eccezione per i gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni dei suddetti comitati (pari a 17.000 euro), sono 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.

**(5) Mauro Miccio – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 35.000 euro) e al Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* (pari a 27.000 euro).

**(6) Fernando Napolitano – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 36.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato) e al Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance* (pari a 26.000 euro).

**(7) Pedro Solbes Mira – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 26.000 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

**(8) Angelo Taraborrelli – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 35.000 euro) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

**(9) Gianfranco Tosi – Consigliere indipendente**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2011.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 45.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato) e al Comitato per le Operazioni con Parti Correlate (pari a 21.000 euro).

**(10) Sergio Duca – Presidente del Collegio Sindacale**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010.

**(11) Carlo Conte – Sindaco effettivo**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010, di cui 37.500 versato 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.

**(12) Gennaro Mariconda – Sindaco effettivo**

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 29 aprile 2010.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	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					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				5.359.701	-	5.701.730	-	425.341	-	11.486.772	1.135.580	-
(II) Compensi da controllate e collegate				3.269.491	-	3.246.394	-	1.018.318	-	7.534.203	-	-
<b>(III) Totale</b>				<b>8.629.192</b>	-	<b>8.948.124</b> <sup>(a)</sup>	-	<b>1.443.659</b> <sup>(b)</sup>	-	<b>19.020.975</b>	<b>1.135.580</b> <sup>(c)</sup>	-

**Note:**

- (a) Componente variabile di breve termine, medio-lungo termine e altri compensi *una tantum* maturati con riferimento all'esercizio 2012. La componente variabile di breve termine è pari a 6.258.201 euro, calcolato sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati agli interessati. La componente variabile di medio-lungo termine è pari a 2.626.848 euro, remunerazione che risulta erogabile con riferimento al piano LTI 2010 (per la seconda tranche – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2010/2012. La componente relativa ai compensi *una tantum* è pari a 63.075 euro.
- (b) Beneficiari (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico della società per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società l'Assistenza Sanitaria Integrativa.
- (c) Alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

**Tabella 2: Stock-option assegnate ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

La tabella di seguito riportata indica le *stock-option* in essere, assegnate nell'ambito del piano di *stock option* 2008 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	(1)	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio						Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio			Opzioni scadute nell'esercizio	Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio
			(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)			
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e esercizio (dal - al)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Periodo possibile e esercizio (dal - al)	Fair value alla data di assegnazione	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni	Numero opzioni	Prezzo di esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio delle opzioni	Numero opzioni	Numero opzioni	Fair value
Fulvio Conti <sup>(1)</sup>	AD / Direttore Generale	Piano 2008 (11/06/2008)	1.587.326 <sup>(a)</sup>	7,118	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	1.587.326	269.845 <sup>(b)</sup>
Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(2)</sup>																	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2008 (11/06/2008)	6.679.885	7,118	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	6.679.885	1.135.580 <sup>(a)</sup>
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			8.267.211	-	14.04.2011 / 31.12.2014	-	-	-	-	-	-	0	-	-	0	8.267.211	1.405.425

**Note**

**(1) Fulvio Conti**

(a) Opzioni assegnate all'interessato in ragione del rapporto dirigenziale. Per ulteriori informazioni in merito al piano di *stock option* 2008, si rinvia alla relazione sulla gestione relativa all'esercizio 2011, nonché al documento informativo illustrativo del suddetto piano predisposto ex art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile presso la sede sociale, Borsa Italiana S.p.A. nonché sul sito internet della Società ([www.enel.com](http://www.enel.com)).

(b) Alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

**(2) Dirigenti con responsabilità strategiche** (si segnala che, a seguito dell'adozione del nuovo modello organizzativo del Gruppo Enel, è intervenuta una variazione soggettiva del perimetro dei Dirigenti con responsabilità strategiche con effetti dal 1° gennaio 2012)

(a) Alla luce dell'attuale andamento del mercato, tali opzioni – seppur teoricamente esercitabili fino al 31 dicembre 2014 – sono per ora *out of the money* (in quanto lo *strike price* è fissato in misura pari a 7,118 euro).

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

A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Paolo Andrea Colombo	Presidente	MBO 2012	600.000	-	-	-	-	-	-
Fulvio Conti	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2012	2.135.036	-	-	-	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	390.000	-	-
Totale			2.735.036	-	-	-	390.000	-	-
A Cognome e Nome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus di anni precedenti			(4) Altri bonus
-	Dirigenti con responsabilità strategiche		(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	4.201.730	-	-	-	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	1.450.000	-	-
		<i>Una tantum</i>	-	-	-	-	-	-	50.000
(I) Sub-totale			-	-	-	-	1.450.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2012	2.056.471	-	-	-	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	1.176.848	-	-
		<i>Una Tantum</i>	-	-	-	-	-	-	13.075
(II) Sub-totale			6.258.201	-	-	-	2.626.848	-	63.075
<b>(III) Totale</b>			<b>8.993.237</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>3.016.848</b>	<b>-</b>	<b>63.075</b>

**Note**

**(1) Fulvio Conti**

- (a) Remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2012, con riferimento al piano LTI 2010 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2010/2012.
- (b) L'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario (i) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controllore base pari a 1.040.000 euro, (ii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controllore base pari a 1.138.685 euro, e (iii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controllore base pari a 1.138.685 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2011/2013, 2012/2014 e 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controllore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio (e non essendo previste – a differenza del piano LTI 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2014, nel 2015 e nel 2016.

**(2) Dirigenti con responsabilità strategiche**

- (a) Importo maturato con riferimento al piano LTI 2010 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2010/2012. In particolare, l'importo è rappresentato dal 100% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 1.450.000 euro), a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancellato di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato triennale) e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato triennale).
- (b) Importo maturato con riferimento ai piani LTI 2010: (i) della Divisione "Infrastrutture e Reti" (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2010/2012; (ii) della Divisione "Iberia e America Latina"; e (iii) di Enel (di cui al precedente punto 1), limitatamente ai Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla "Divisione Energie Rinnovabili" che, precedentemente alla quotazione delle azioni di Enel Green Power S.p.A. su Borsa Italiana, intrattenevano un rapporto di lavoro con Enel e che attualmente risultano dipendenti di Enel Green Power S.p.A.

- (c) Si fa inoltre presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari (i) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 4.377.454 euro e (ii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 4.381.494 euro e (iii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 4.413.512 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2011/2013, 2012/2014 e 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio (e non essendo previste – a differenza del piano LTI 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2014, nel 2015 e nel 2016.
- (d) Si segnala che i Dirigenti con responsabilità strategiche facenti capo alla Divisione "Infrastrutture e Reti", alla Divisione "Energie Rinnovabili" e alla Divisione "Iberia e America Latina" sono destinatari di appositi piani LTI 2011 (subordinati al raggiungimento di obiettivi *ad hoc* relativi al triennio 2011/2013), per un ammontare complessivamente pari a 2.252.322 euro (corrispondente al controvalore base assegnato, che potrà variare nei medesimi termini previsti per la generalità dei Dirigenti con responsabilità strategiche), di appositi piani LTI 2012 (subordinati al raggiungimento di obiettivi *ad hoc* relativi al triennio 2012/2014), per un ammontare complessivamente pari a 2.337.235 euro (corrispondente al controvalore base assegnato, che potrà variare nei medesimi termini previsti per la generalità dei Dirigenti con responsabilità strategiche), e di appositi piani LTI 2013 (subordinati al raggiungimento di obiettivi *ad hoc* relativi al triennio 2013/2015), per un ammontare complessivamente pari a 2.616.316 euro (corrispondente al controvalore base assegnato, che potrà variare nei medesimi termini previsti per la generalità dei Dirigenti con responsabilità strategiche).



## 2.2 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 stessi componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche. I dati relativi a questi ultimi 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 2012 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la relativa carica per una frazione di anno. Si rende noto che, nel corso del 2012, il perimetro dei predetti soggetti ha subito variazioni rispetto a quello del 2011.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute a fine 2012	Titolo del possesso
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione</b>							
Colombo Paolo Andrea	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel S.p.A.	59.452 <sup>(1)</sup>	-	-	59.452 <sup>(1)</sup>	Proprietà
Conti Fulvio	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	573.132 <sup>(2)</sup>	70.000	-	643.132 <sup>(3)</sup>	Proprietà
		Endesa S.A.	200	-	-	200	Proprietà
		Enel Green Power S.p.A.	156.900 <sup>(4)</sup>	4.300 <sup>(5)</sup>	-	161.200 <sup>(6)</sup>	Proprietà
Napolitano Fernando	Amministratore	Enel S.p.A.	76.540	-	-	76.540	Proprietà
		Enel Green Power S.p.A.	34.000 <sup>(7)</sup>	-	-	34.000 <sup>(7)</sup>	Proprietà
Taraborrelli Angelo	Amministratore	Enel S.p.A.	20.500	-	-	20.500	Proprietà
<b>Componenti del Collegio Sindacale</b>							
Conte Carlo	Sindaco effettivo	Enel S.p.A.	27.000 <sup>(8)</sup>	-	27.000 <sup>(8)</sup>	0	Proprietà
		Enel Green Power S.p.A.	2.000 <sup>(9)</sup>	100 <sup>(9) (10)</sup>	-	2.100 <sup>(9)</sup>	Proprietà
Mariconda Gennaro	Sindaco effettivo	Enel S.p.A.	257.860 <sup>(11)</sup>	-	-	257.860 <sup>(11)</sup>	Proprietà
Salsone Antonia Francesca	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	3.040	-	-	3.040	Proprietà
Tutino Franco	Sindaco supplente	Enel S.p.A.	262 <sup>(12)</sup>	-	-	262 <sup>(12)</sup>	Proprietà

<sup>(1)</sup> Di cui 51.566 personalmente e 7.886 da parte del coniuge.

<sup>(2)</sup> Di cui 564.525 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

<sup>(3)</sup> Di cui 634.525 personalmente e 8.607 da parte del coniuge.

<sup>(4)</sup> Di cui 132.900 personalmente e 24.000 da parte del coniuge.

<sup>(5)</sup> Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. di azioni ordinarie di Enel Green Power S.p.A.

<sup>(6)</sup> Di cui 137.200 personalmente e 24.000 da parte del coniuge.

<sup>(7)</sup> Di cui 24.000 personalmente e 10.000 da parte del coniuge.

<sup>(8)</sup> Di cui 22.000 personalmente e 5.000 da parte del coniuge.

<sup>(9)</sup> Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

<sup>(10)</sup> Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. di azioni ordinarie di Enel Green Power S.p.A.

<sup>(11)</sup> Di cui 248.284 personalmente e 9.576 da parte degli eredi del coniuge.

<sup>(12)</sup> Partecipazione interamente detenuta da parte del coniuge.

Cognome e Nome	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute a fine 2012	Titolo del possesso
N. 17 Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>	Enel S.p.A.	390.152	30.000	74.371	345.781	Proprietà
	Endesa S.A.	400	100	-	500	Proprietà
	Enel Green Power S.p.A.	349.000	6.000 <sup>(2)</sup>	-	355.000	Proprietà

<sup>(1)</sup> A seguito dell'adozione del nuovo modello organizzativo del Gruppo Enel, è intervenuta una variazione soggettiva del perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (i.e., i Direttori di Funzione di Enel e i Direttori di Divisione) con effetti dal 1° gennaio 2012.

<sup>(2)</sup> Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita e all'ammissione alle negoziazioni sul Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. di azioni ordinarie di Enel Green Power S.p.A.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente:

### Ordine del giorno

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

- esaminata la relazione sulla remunerazione predisposta dal Consiglio di Amministrazione 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 delibera n. 11971/1999;
- esaminata e discussa in particolare la prima sezione della suddetta relazione, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2013, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- considerato che la suddetta politica per la remunerazione è stata predisposta in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana, al quale la Società aderisce;
- considerato che, ai sensi dell'art. 123-*ter*, comma 6, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, l'assemblea è chiamata a esprimere un voto non vincolante sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione;

### delibera

di esprimere voto in senso favorevole sulla prima sezione della relazione sulla remunerazione redatta 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 delibera n. 11971/1999, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2013, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.