RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2022 E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2021

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

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

Sommario

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 3

Premessa 6

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel 7

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE PER IL 2022. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA 10

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima 10
   - 1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica 10
   - 1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni 10
   - 1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica 11
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 13
   - 2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2021 13
   - 2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione 18
   - 2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione 18
     - 2.3.1 Struttura della remunerazione e pay mix 18
     - 2.3.2 Remunerazione fissa 18
     - 2.3.3 Benefici non monetari 18
   - 2.4 Amministratore Delegato / Direttore Generale 18
     - 2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale 18
     - 2.4.2 Struttura della remunerazione e pay mix 19
     - 2.4.3 Remunerazione fissa 20
     - 2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine 20
     - 2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine 21
     - 2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti 24
     - 2.4.7 Benefici non monetari 26
   - 2.5 Amministratori non esecutivi 26
   - 2.6 Componenti il Collegio Sindacale 27
   - 2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche 28
     - 2.7.1 Struttura della retribuzione e pay mix 28
     - 2.7.2 Retribuzione fissa 28
     - 2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine 28
     - 2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine 28
     - 2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto 29
     - 2.7.6 Benefici non monetari 30

SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021 31

- 3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2021 31
- 3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2021) 43
  - *Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche* 44
  - *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* 47
  - *Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche* 50
- 3.3 Piano *long term incentive* 2019 52
- 3.4 Piano *long term incentive* 2020 53
- 3.5 Piano *long term incentive* 2021 54
- 3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche 55

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (il "**Comitato**"), sono lieto di presentare la relazione di Enel sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021.

Il Comitato, composto dai Consiglieri Cesare Calari, Costanza Esclapon de Villeneuve e Anna Chiara Svelto, oltre al Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica annuale in materia di remunerazione per il 2022 intesa a perseguire – in linea con le indicazioni del nuovo Codice italiano di *Corporate Governance* – il successo sostenibile della Società e del Gruppo di cui essa è a capo, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici. Tale politica risulta quindi finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, ed è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo stesso.

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2022, illustrata nella prima sezione del presente documento, il Comitato ha tenuto conto delle *best practice* nazionali e internazionali, delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021, nonché degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

Il Comitato ha inoltre esaminato e tenuto in debita considerazione l'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2021. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Mercer, prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* ("*Peer Group*"). A tale ultimo riguardo, alla luce del positivo riscontro ricevuto da parte di *proxy advisor* ed investitori istituzionali, si è ritenuto opportuno mantenere per la politica in materia di remunerazione per il 2022 il medesimo *Peer Group* adottato per il 2021, che risulta quindi dall'integrazione di tre sotto-gruppi composti da: (i) società italiane a respiro globale, assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali; (ii) società europee del settore *utilities* che risultano dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore; (iii) società europee di rilevanti dimensioni quotate nei principali listini continentali e che risultano assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition* ([1]). L'adozione di tale *Peer Group* riflette l'evoluzione compiuta dal Gruppo Enel, che nel corso degli ultimi 15 anni si è trasformato da operatore essenzialmente domestico dapprima in *utility leader* a livello internazionale, fino a raggiungere lo *status* odierno di grande gruppo industriale europeo; la focalizzazione del *Peer Group* su società dell'Europa continentale è inoltre intesa a rendere ancora più significativo il confronto in termini di struttura delle remunerazioni.

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2021 – in continuità con le risultanze dell'analisi relativa all'esercizio 2020 – continua a riflettere sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società comprese nel *Peer Group*. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, l'analisi di *benchmark* – in linea con quella riferita all'esercizio 2020 – continua invece ad evidenziare i presupposti per un incremento dei relativi compensi, tanto per la partecipazione alle attività consiliari quanto per la partecipazione ai Comitati consiliari, tenuto conto che in tali casi i livelli remunerativi si collocano generalmente tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, risultando quindi disallineati rispetto al posizionamento di Enel rispetto alle società comprese nel *panel*.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2022 il trattamento retributivo

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

del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Al contempo il Comitato, pur ritenendo doveroso – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal nuovo Codice italiano di *Corporate Governance* – procedere all'elaborazione di una proposta di aumento dei compensi degli Amministratori non esecutivi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, ha ritenuto infine di rinviare la valutazione della presentazione di tale proposta al prossimo anno, in vista del rinnovo del consiglio di amministrazione e volendo manifestare in tal modo ancora una volta la propria sensibilità riguardo al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19, cui si sono recentemente sommati quelli connessi all'attuale contesto geopolitico.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato confermato l'utilizzo dei tre obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2021, modificando al contempo i rispettivi pesi. In particolare, un leggero aumento (+5%) del peso di ciascuno degli obiettivi rappresentati da Utile netto ordinario consolidato e *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato è stato bilanciato da una simmetrica riduzione (-10%) dell'obiettivo *Group Opex*. Si è inteso in tal modo valorizzare ulteriormente la rilevanza del mantenimento di una solida struttura finanziaria e della crescita in termini di profittabilità per il Gruppo, assicurando che il progressivo incremento degli investimenti possa svilupparsi in un contesto caratterizzato da un adeguato ritorno per gli azionisti. Inoltre, alla luce della crescente importanza dei clienti finali nella strategia del Gruppo Enel, si è ritenuto opportuno prevedere un nuovo obiettivo di *performance*, con un peso pari al 10% del totale, che misura il livello di soddisfazione dei clienti attraverso il numero annuo di reclami commerciali presentati a livello di Gruppo. A quest'ultimo obiettivo sono inoltre stati associati due obiettivi-cancello, il cui superamento è quindi presupposto per il concreto raggiungimento del medesimo obiettivo. Uno di tali obiettivi-cancello è focalizzato sul numero dei reclami commerciali presentati nel mercato libero *commodity* in Italia, ed è finalizzato a presidiare l'attuale eccellente qualità del servizio nel mercato di dimensioni più rilevanti e a maggiore creazione di valore per il Gruppo Enel. L'altro obiettivo-cancello riguarda il SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*) a livello globale, ed è inteso a rilevare la soddisfazione dei clienti finali serviti dalla rete di distribuzione del Gruppo Enel attraverso la misurazione della durata media annua delle interruzioni nella fornitura di energia elettrica per cliente di bassa tensione. In proposito si segnala che il Piano Strategico 2022-2024 prevede una gestione integrata dei clienti nei principali Paesi di presenza del Gruppo, nonché la definizione di una nuova linea di *business* a livello globale dedicata ai clienti finali. La decarbonizzazione e l'elettrificazione dei consumi, inoltre, si fondano sul ruolo centrale delle reti di distribuzione, che dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e, al contempo, garantire una migliore qualità del servizio. Si è ritenuto inoltre opportuno aumentare – quantomeno per il 2022 – il peso dell'obiettivo legato alla *safety* dal 15% al 20% del totale, in considerazione del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro riveste e del mancato raggiungimento di tale obiettivo nel 2020 e nel 2021. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si conferma pari al 30%. Per una illustrazione schematica della natura, del peso e delle curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.4 del presente documento.

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

guidelines), in linea con le *best practice* osservate al livello internazionale.

Per quanto concerne gli obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive* 2022, il Comitato ha ritenuto di sostituire l'obiettivo ROACE (*Return on average capital employed*), che nel Piano di *Long-Term Incentive* 2021 aveva un peso pari al 25% del totale, con il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), il cui peso è stato fissato in misura pari al 30% del totale. All'esito di un'attenta analisi di *benchmark* concernente gli indicatori di *performance* utilizzati da un ampio novero di *peer*, è stato difatti verificato che i mercati finanziari generalmente considerano il differenziale tra ROIC e WACC un indicatore – tra l'altro già utilizzato in passato da parte del Gruppo Enel per rappresentare ai medesimi mercati la redditività degli investimenti – maggiormente in grado di misurare, nel medio-lungo termine, la capacità di creare valore in rapporto al costo del capitale; tale indicatore, per sua natura, misura inoltre il rendimento del capitale investito non in termini assoluti bensì in relazione al costo medio sostenuto per finanziare il capitale stesso, i cui parametri di riferimento sono rappresentati da variabili di mercato. Rispetto al Piano di *Long-Term Incentive* 2021 è stato inoltre rimosso l'obiettivo di *performance* concernente il rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, per prevenire l'utilizzo di un indicatore di *performance* legato esclusivamente alla crescita dei volumi (in termini di nuovi GW di capacità da fonti rinnovabili) e che non tenga quindi al contempo in adeguata considerazione le priorità rappresentate dalla redditività e dall'equilibrio finanziario. E' stato invece mantenuto inalterato l'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni "*Scope 1*" di gas serra, ritenuto idoneo a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Gruppo Enel relativi al cambiamento climatico. È stato infine aumentato dal 5% al 10% del totale il peso dell'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, al fine di favorire l'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Con la previsione di tale obiettivo il Comitato intende quindi proseguire il percorso, già intrapreso nel 2021, volto ad incentivare la riduzione del "*gender gap*" nell'ambito del Gruppo Enel. In particolare, mentre l'analogo obiettivo del Piano di *Long-Term Incentive* 2021 riguardava la generalità delle posizioni manageriali (circa 1.300), il nuovo obiettivo si focalizza sui piani di successione del *top management* (circa 300 posizioni), ed è inteso a creare – nel pieno rispetto delle logiche meritocratiche che guidano le politiche di gestione delle risorse umane del Gruppo Enel – una *pipeline* per il ricambio delle posizioni apicali caratterizzata da pieno equilibrio di genere al 2024. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità è pari nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive* 2022 al 20%, confermando la consolidata attenzione da parte del Gruppo Enel alle tematiche *Environmental, Social and Governance*. Per una illustrazione schematica della natura, del peso e delle curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e della generalità del *top management* si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.5 del presente documento.

Il Comitato ha infine ritenuto opportuno illustrare in modo trasparente e analitico il percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del medesimo Comitato, nell'individuare il trattamento retributivo dei Vertici societari e degli Amministratori non esecutivi per il 2022. È pertanto presente un'apposita disamina in tal senso sia (i) nella prima sezione della presente relazione, per quanto concerne la remunerazione prevista per il 2022 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e gli Amministratori non esecutivi, sia (ii) nella seconda sezione della presente relazione, con riferimento alla remunerazione dei Vertici societari relativa all'esercizio 2021.

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

Roma, 6 aprile 2022

Alberto Marchi

Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 6 aprile 2022, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

(i) la prima sezione illustra la politica annuale adottata da Enel S.p.A. ("**Enel**" o la "**Società**") in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all'esercizio 2022 nonché, fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;

(ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi spettanti per l'esercizio 2021 – e individuati secondo un criterio di competenza – ai predetti soggetti sulla base della politica in materia di remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "**TUF**") (i) la prima sezione è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

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

La presente relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), nonché sul sito *internet* della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.com).

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel per il 2022, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 6 aprile 2022. Tale politica è volta a: (i) promuovere il successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti, in modo da incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (ii) attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo Enel; nonché (iii) promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto: (i) delle raccomandazioni contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* pubblicato il 31 gennaio 2020 (il "**Codice di *Corporate Governance***"); (ii) delle *best practice* nazionali e internazionali; (iii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021; (iv) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel; (v) degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2021, che è stata predisposta dal consulente indipendente Mercer.

Tale ultima analisi ha preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 dagli emittenti ricompresi in un unico *peer group* che risulta composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi, secondo quanto in dettaglio illustrato nel paragrafo 1.3 del presente documento: (i) società italiane a respiro globale; (ii) società *comparable* di *business* a livello europeo; (iii) società europee di rilevanti dimensioni assimilabili a Enel in termini di complessità e di interesse in ottica di *people competition*.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022 si è inoltre tenuto conto degli esiti di un'ulteriore analisi di *benchmark* condotta da Mercer in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale per l'esercizio 2021. Tale analisi è stata eseguita prendendo in considerazione un *peer group* composto esclusivamente da società italiane appartenenti all'indice FTSE MIB, secondo quanto in dettaglio illustrato nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta, richiamata anche nel paragrafo 2.6 del presente documento.

Infine, la politica in materia di remunerazione per il 2022 ha tenuto conto della politica complessiva adottata dal Gruppo Enel (nel prosieguo anche il "**Gruppo**") per la remunerazione dei propri dipendenti, che si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sul lavoro e che è volta, pertanto, a rafforzare una strategia incentrata sulla crescita sostenibile.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica annuale per la remunerazione relativa all'esercizio 2022.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo[1]
Remunerazione fissa	• Non è soggetta a condizioni • Erogata trimestralmente all'AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS	Presidente: 100% AD/DG: 19% DRS: 36%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO – *performance period* di durata annuale)	• **Obiettivi AD/DG:** - Utile netto ordinario consolidato (peso 40%) - *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato (peso 20%) - *Group Opex* (peso 10%) - *System Average Interruption Duration Index* – SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero *commodity* in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo (peso 10%) - Sicurezza sui luoghi di lavoro (peso 20%)	AD/DG: 28% DRS: 22%

	• **Obiettivi DRS:** - Obiettivi individuali legati al *business* e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite • Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali • Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. *clawback*)	
Remunerazione variabile di lungo termine (LTI – *performance period* di durata triennale)	• Obiettivi di *performance*: - TSR (*Total Shareholders Return*) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM (peso 50%) - ROIC (2) – WACC (3) (peso 30%) - Emissioni di grammi di GHG *Scope* 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel (peso 10%) - Percentuale di donne nei piani di successione del *top management* (peso 10%) • Il 130% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 65% del premio base riconosciuto in favore degli altri destinatari del Piano è erogato in azioni Enel da assegnare gratuitamente, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • La differenza tra il premio determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'AD/DG e del 180% del premio base nel caso degli altri destinatari – e la quota parte (di cui al precedente punto elenco) corrisposta in azioni Enel è erogata in denaro, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • Il premio – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – viene erogato, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *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 (c.d. *deferred payment*). • 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. *clawback* e *malus*).	AD/DG: 53% DRS: 42%
Altri compensi	• **AD/DG**: - Indennità di fine mandato pari a 2 annualità della remunerazione fissa; tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del CCNL - Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare *bonus* discrezionali	

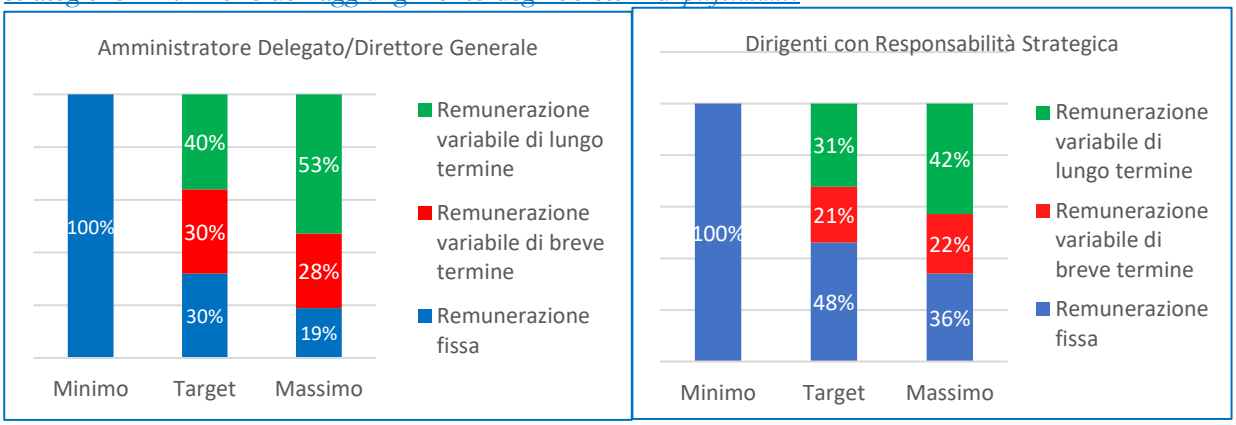
(2) *Return on Invested Capital*
(3) *Weighted Average Cost of Capital*

	• **DRS**: - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro trovano applicazione le condizioni previste nei contratti collettivi di riferimento, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione, secondo quanto indicato nel paragrafo 2.7.5 del presente documento.	

[1] Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI

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

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



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 *performance*	
	Esistenza di un meccanismo di *clawback*	
Remunerazione variabile di breve termine	Esistenza di un meccanismo di *malus*	**Remunerazione variabile di lungo termine**
	Scala di *performance* (con interpolazione lineare) per ciascuno degli obiettivi	
	Pagamento differito di una porzione rilevante della remunerazione variabile	
	Presenza di una significativa componente azionaria del premio erogabile	

SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE E DEI COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE PER IL 2022. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima

1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica

La politica per la remunerazione di Enel è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni; tali organi sono altresì responsabili di eventuali revisioni di detta politica.

In conformità con la Raccomandazione n. 25 del Codice di *Corporate Governance*, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

La gestione della politica retributiva dei Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione *People and Organization* della Società, a fornire al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni le informazioni necessarie per consentire a quest'ultimo di monitorare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa.

1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Alla data della presente relazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nelle persone di Alberto Marchi (con funzioni di Presidente), Cesare Calari, Costanza Esclapon de Villeneuve e Anna Chiara Svelto.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito *internet* della Società (www.enel.com).

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

a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;

c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

d) esaminare preventivamente la relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio.

Esso inoltre elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di sistemi di incentivazione rivolti al *management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

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

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione *People and Organization*. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione che ne facciano richiesta ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Al fine di evitare che

possano insorgere conflitti di interesse, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità, prevale il voto di chi presiede. Il Presidente del Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile in merito alle riunioni svolte dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni. Al riguardo, si riporta di seguito l'illustrazione delle principali attività svolte dal Comitato in vista della predisposizione della presente relazione.

Settembre 2021

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

Ottobre 2021

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

Novembre 2021 – Marzo 2022

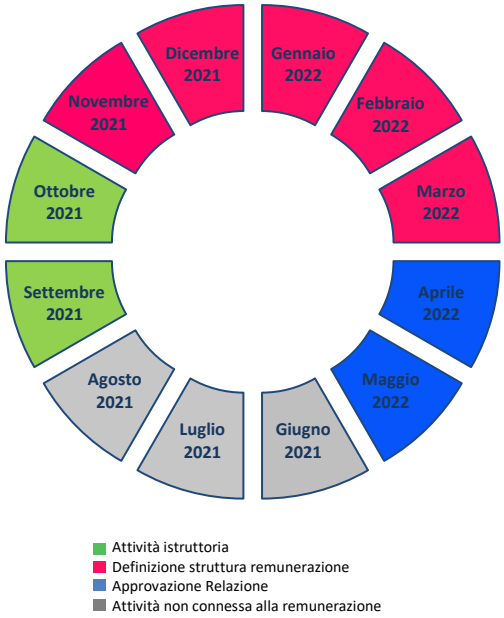
- Individuazione, con il supporto di un consulente indipendente, del "*peer group*" da utilizzare per l'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2021 e per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea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

Aprile 2022

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

Maggio 2022

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



1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica annuale in materia di remunerazione per l'esercizio 2022, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Mercer. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2021. Tale analisi è stata predisposta da Mercer sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2021 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* ("***Peer Group***"), che risulta composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi:

- società italiane a respiro globale – società assimilabili ad Enel in termini di complessità ed

elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Eni, Leonardo, Prysmian, Stellantis ([4]), Terna e TIM;

- società *comparable* di *business* – società europee dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore, che rappresentano un riferimento in termini di prassi di *business*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE;
- società europee di rilevanti dimensioni – società quotate nei principali listini continentali, assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. La strategia di attrazione dei migliori talenti da parte di Enel sul mercato del lavoro non si focalizza, infatti, esclusivamente sul mercato nazionale, ma prevede in taluni casi la possibilità di attingere risorse strategiche anche da *business* non strettamente affini al settore delle *Electric Utilities*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Total.

Al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha quindi ritenuto di mantenere invariato il *panel* utilizzato nella predisposizione della precedente politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021, anche alla luce del positivo riscontro ricevuto in proposito da parte di *proxy advisor* ed investitori istituzionali. Ai fini della individuazione del *Peer Group*, il Comitato ha quindi confermato di:

- escludere le società bancarie e assicurative, coerentemente con le prassi di mercato, poiché le politiche per la remunerazione adottate da tali società sono legate alla specifica normativa prevista dalle autorità di vigilanza di settore;
- prendere in considerazione *peer* europei, escludendo quindi società comparabili extra-europee, alla luce (i) delle potenziali eterogeneità delle politiche retributive di queste ultime, specie in termini di *pay-mix* e (ii) del perimetro geografico utilizzato dai principali *proxy advisor* per individuare i *peer* di Enel;
- ritenere rilevante il mercato italiano anche in termini di mercato del lavoro, individuando in tale ambito società che, seppur non strettamente assimilabili ad Enel per la natura del *business*, operino comunque a livello globale, presentano complessità simili a quelle della stessa Enel e rappresentino per quest'ultima un riferimento sotto tale profilo;
- prendere in considerazione le società che, a livello europeo, presentano una maggiore affinità in termini di *business*, nonché (per quanto possibile) dimensioni comparabili rispetto ad Enel, con particolare riguardo al livello di capitalizzazione;
- integrare il *panel* con società europee che, pur impegnate in *business* differenti da quello di Enel, siano a quest'ultima dimensionalmente comparabili e, al contempo, siano rilevanti anche sotto il profilo del mercato del lavoro, in coerenza con l'attuale *people strategy* del Gruppo che è orientata alla *talent acquisition* anche a livello europeo e non esclusivamente tra i *business* affini.

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2020 – in continuità con quanto riscontrato lo scorso anno con riferimento ai dati al 31 dicembre 2019 – Enel si colloca rispetto al *Peer Group* tra il terzo quartile e il nono decile per quanto riguarda la capitalizzazione e i ricavi, e tra la mediana e il terzo quartile per quanto concerne il numero di dipendenti.

Alla luce dell'analisi di *benchmark*, Mercer ha quindi rilasciato apposite *opinion* a supporto della definizione della politica in materia di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e dei componenti il Collegio Sindacale per il 2022.

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

Gli esiti delle suddette analisi di *benchmark* sono puntualmente indicati nei paragrafi 2.3.2, 2.4.1 e 2.5 della prima sezione, nonché nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione e, per quanto riguarda il Collegio Sindacale, nella Relazione di tale organo all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta.

Si segnala infine che, su richiesta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Mercer ha svolto anche un'analisi di *benchmark* circa gli indicatori di *performance* economico-finanziaria utilizzati da un ampio novero di *peer* nell'ambito della componente variabile di

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

breve e lungo termine dei rispettivi amministratori esecutivi.

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

2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2021

In linea con il Principio XV e le Raccomandazioni n. 27 e n. 28 del Codice di *Corporate Governance*, la politica annuale in materia di remunerazione per il 2022 (i) dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì alla data della presente relazione la carica di Direttore Generale, con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo – per tali intendendosi i diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni e alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolto il "*top management*") condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo – è funzionale al perseguimento del successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti. La politica per la remunerazione tiene conto altresì dell'esigenza di attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati – tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo – promuovendo al contempo la missione e i valori aziendali.

La politica per la remunerazione, inoltre, è volta ad assicurare il perseguimento degli obiettivi definiti dal Piano Strategico 2022/2024 del Gruppo, garantendo al contempo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento della remunerazione con il successo sostenibile della Società e con gli obiettivi del Piano Strategico 2022/2024, la politica per la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo prevede che:

(i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo, essendo previsti limiti massimi per la componente variabile, che rappresenta comunque una parte significativa della remunerazione complessiva;

(ii) gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo. Tali obiettivi sono coerenti con gli obiettivi definiti nel Piano Strategico 2022/2024 e sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile di Enel, comprendendo anche parametri non finanziari;

(iii) una parte rilevante del trattamento derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period, vesting period* e *deferment period*);

(iv) il trattamento connesso a tali piani sia erogato subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* di durata triennale;

(v) detti obiettivi siano indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli Azionisti nel lungo termine;

(vi) una porzione significativa della remunerazione variabile di lungo termine sia corrisposta in azioni Enel;

(vii) l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70%) sia differita, sia per la componente azionaria che per la componente in denaro, al secondo esercizio successivo rispetto al *performance period* (c.d. *deferred payment*);

(viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della 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* 2022;

(x) l'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato (e, conseguentemente, anche del rapporto dirigenziale) sia fissata in due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, in linea con quanto

previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, e la relativa erogazione sia legata a specifiche fattispecie.

La strategia sostenibile del Gruppo Enel, avviata nel 2015 e aggiornata da ultimo in occasione del Piano Strategico 2022-2024, mira alla creazione di valore anche attraverso l'integrazione dei fattori *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). In particolare, tale strategia persegue l'accelerazione della transizione energetica – attraverso la progressiva decarbonizzazione della generazione di energia elettrica, la spinta all'elettrificazione dei consumi dei clienti finali e l'utilizzo delle piattaforme come strumento abilitante per il raggiungimento di una maggiore efficienza operativa e l'offerta di nuovi servizi – insieme ad una crescita sostenibile volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*.

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

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

La decarbonizzazione e l'elettrificazione dei consumi si fondano sul ruolo centrale delle reti di distribuzione, che dovranno essere sempre più digitalizzate, flessibili, resilienti e, al contempo, garantire una migliore qualità del servizio.

In tale contesto, sono stati definiti obiettivi strategici sia di breve che di lungo termine, tradotti in *key performance indicators* ("KPI") per renderne possibile la misurazione e consentire eventuali azioni correttive. I KPI più rilevanti sono stati recepiti negli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, consentendo in tal modo di assicurare l'allineamento dell'azione manageriale alla strategia aziendale, nonché agli interessi degli *stakeholder* del Gruppo.

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

misurazione della durata media annua delle interruzioni nella fornitura di energia elettrica per cliente di bassa tensione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e della generalità del *top management*, rispetto a quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2021 è stato anzitutto sostituito l'obiettivo ROACE (*Return on average capital employed*), che in precedenza aveva un peso pari al 25%, con il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), con un peso pari al 30%; all'esito di un'attenta analisi di *benchmark* concernente gli indicatori di *performance* utilizzati da un ampio novero di *peer*, è stato difatti verificato che i mercati finanziari generalmente considerano il differenziale tra ROIC e WACC un indicatore maggiormente in grado di misurare, nel medio-lungo termine, la capacità di creare valore in rapporto al costo del capitale. Inoltre, è stato eliminato l'obiettivo relativo al rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale, per prevenire l'utilizzo di un indicatore di *performance* legato esclusivamente alla crescita dei volumi (in termini di nuovi GW di capacità da fonti rinnovabili) e che non tenga quindi al contempo in adeguata considerazione le priorità rappresentate dalla redditività e dall'equilibrio finanziario. E' stato invece mantenuto inalterato l'obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni "*Scope 1*" di gas serra, ritenuto idoneo a supportare adeguatamente il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2022-2024 relativi al cambiamento climatico. E' stato infine aumentato dal 5% al 10% il peso dell'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, rappresentato dalla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, al fine di favorire l'equa rappresentanza femminile nei bacini che alimentano i piani di successione manageriali, con particolare riferimento alle posizioni apicali. Pertanto, per quanto riguarda il Piano di *Long-Term Incentive* 2022, sono stati individuati i seguenti obiettivi di *performance*: (i) il *Total Shareholders Return* (con un peso del 50%, invariato rispetto all'anno precedente) che – tenendo conto della *performance* del titolo azionario e del pagamento dei dividendi – rappresenta una misura onnicomprensiva del valore creato per gli Azionisti; (ii) il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), con un peso del 30%, che misura nel medio-lungo termine la capacità del Gruppo di creare valore in rapporto al proprio costo del capitale; (iii) le emissioni di grammi di GHG *Scope* 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo, con un peso rimasto invariato pari al 10%, che prevede la progressiva riduzione di tali emissioni in linea con l'Accordo di Parigi; (iv) la percentuale di donne nei piani di successione del *top management*, con un peso del 10%, per assicurare un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano tali piani.

Pillar strategico	Obiettivi di *performance* della remunerazione variabile di breve termine	Obiettivi di *performance* della remunerazione variabile di lungo termine
Profittabilità	Utile Netto ordinario consolidato	ROIC - WACC
Creazione di valore e ritorno per gli azionisti		*Total Shareholders Return*
Efficienze operative	*Group Opex*	
Rigore finanziario e struttura finanziaria stabile	*Funds from operations* /Indebitamento finanziario netto consolidato	
Crescita industriale sostenibile	*System Average Interruption Duration Index* – SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero *commodity* in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo	Emissioni GHG Scope 1
	Safety	Percentuale di donne nei piani di successione del *top management*

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

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*, risulta legata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti nel Consiglio di Amministrazione e nei Comitati consiliari; tale remunerazione, inoltre, non è legata al conseguimento di obiettivi di *performance*.

La politica in materia di remunerazione per il 2022 tiene conto della politica complessiva adottata dal

Gruppo per la remunerazione dei propri dipendenti, che si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sul lavoro e che è volta, pertanto, a rafforzare la strategia di Enel incentrata sulla crescita sostenibile.

A tale riguardo, nel 2013 Enel ha sottoscritto il *Global Framework Agreement* - GFA con le federazioni italiane e le federazioni globali IndustriAll e Public Services International; trattasi di un documento fondato sui principi dei diritti umani, del diritto del lavoro e dei migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui l'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro). In base a tali principi, la retribuzione minima dei dipendenti del Gruppo non può essere inferiore a quella stabilita dai contratti collettivi e dai trattamenti legislativi e normativi *pro tempore* applicabili nei diversi Paesi di presenza. Il Gruppo Enel assicura che il principio di un reddito equo sia rispettato in tutti i Paesi in cui è presente e si impegna, pertanto, a garantire un salario dignitoso (*living wage*) a tutti i suoi dipendenti, riconoscendo il valore della contrattazione collettiva quale strumento per la determinazione delle condizioni contrattuali dei propri dipendenti.
Inoltre, nel luglio 2019 l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ha firmato l'impegno promosso dalle Nazioni Unite sulla "*just transition*", impegnando la Società e il Gruppo a garantire che i nuovi posti di lavoro siano equi, dignitosi e inclusivi. Il Gruppo Enel si è altresì impegnato a rispettare al proprio interno e a far rispettare ai propri fornitori i seguenti *standard* internazionali: i) dialogo sociale con i lavoratori e i loro sindacati; ii) rispetto dei diritti dei lavoratori (compresi quelli relativi alla sicurezza) sulla base delle indicazioni dell'ILO; iii) protezione sociale, comprese le pensioni e l'assistenza sanitaria; iv) garanzie salariali, anche esse in linea con le direttive dell'ILO.
La grande attenzione dedicata alle persone che lavorano nel Gruppo, considerate elementi chiave della strategia e della transizione energetica, si riflette anche nella massima attenzione riservata alla salute e alla sicurezza sul lavoro. In particolare, Enel considera la salute, la sicurezza e l'integrità psicofisica delle persone il bene più prezioso da tutelare in ogni momento della vita e si impegna a sviluppare e diffondere una solida cultura della sicurezza in tutto il suo perimetro aziendale, al fine di garantire un ambiente di lavoro privo di pericoli.

Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2022 rispetto all'esercizio 2021

Nei primi mesi del 2022 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato le modifiche da apportare alla politica per la remunerazione dell'anno precedente, tenendo conto: (i) dell'analisi di *benchmark* del consulente indipendente Mercer sul posizionamento competitivo del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2021; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 20 maggio 2021 sulla politica in materia di remunerazione per il 2021; (iii) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario svolta dalla Società nel periodo compreso tra gennaio e marzo 2022 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel; nonché (iv) delle Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance* e delle *best practices* nazionali e internazionali.

In particolare, alla luce dell'indicata analisi di *benchmark*, degli esiti del voto assembleare e dell'attività di *engagement* svolta, si è ritenuto di confermare per il 2022 il livello dei trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2021.

Per una disamina del percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nell'individuare i suddetti trattamenti retributivi si rinvia ai successivi paragrafi 2.3, 2.4 e 2.5 della presente relazione.

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

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

	Politica per la remunerazione 2021	Politica per la remunerazione 2022
Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG	Obiettivi di *performance* • Utile netto ordinario consolidato (peso 35%) • *Group Opex* (peso 20%) • *Funds from operations*/In-debitamento finanziario netto consolidato (peso 15%) • *System Average Interruption Duration Index* - SAIDI (peso 15%) • Sicurezza sui luoghi di lavoro (peso 15%)	Obiettivi di *performance* • Obiettivo invariato **(peso 40%)** • Obiettivo invariato **(peso 10%)** • Obiettivo invariato **(peso 20%)** • **SAIDI (obiettivo cancello), reclami commerciali sul mercato libero *commodity* in Italia (obiettivo cancello) e reclami commerciali a livello di Gruppo (peso 10%)** • Obiettivo invariato **(peso 20%)**
	Scala di *performance* del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%.	Scala di *performance* del Piano MBO rimasta invariata.
Piano LTI per AD/DG e DRS	Obiettivi di *performance* • TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM (peso 50%) • *Return on Average Capital Employed* - *ROACE* (peso 25%) • Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili/ capacità installata netta consolidata totale (peso 10%) • Emissioni di GHG Scope 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo (peso 10%) • Percentuale di donne nei piani di successione manageriale (peso 5%)	Obiettivi di *performance* • Obiettivo e peso rimasti invariati • ***ROIC*** (5) **-** ***WACC*** (6) **(peso 30%)** **Non previsto** • Obiettivo e peso rimasti invariati • **Percentuale di donne nei piani di successione del *top management* (peso 10%)**
	Scala di *performance* del Piano LTI per a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%. b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%.	Scala di *performance* del Piano LTI rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS.
	Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) AD/DG: 100% del premio base; b) DRS: 50% del premio base.	Peso della componente azionaria del Piano LTI per a) **AD/DG: 130% del premio base**; b) **DRS: 65% del premio base**.
	Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria): • 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period triennale*; • 70% nel secondo esercizio successivo al termine del	Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.

(5) *Return on Invested Capital*

(6) *Weighted Average Cost of Capital*

	performance period triennale.	

2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione

La Società non prevede di avvalersi della possibilità prevista dall'art. 123-*ter*, comma 3-*bis* del TUF di derogare temporaneamente alla politica in materia di remunerazione in presenza di circostanze eccezionali.

2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione

2.3.1 Struttura della remunerazione e *pay mix*

La remunerazione spettante al Presidente assorbe: (i) l'emolumento base ad esso riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione; (ii) l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti per l'eventuale partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del medesimo Consiglio di Amministrazione (ai sensi dell'art. 21.3 dello statuto sociale); nonché (iii) i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società non quotate controllate e/o partecipate da Enel e/o di società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione riconosciuta al Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso eventualmente spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società quotate controllate da Enel, tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica.

La remunerazione spettante al Presidente è costituita dalla sola componente fissa.

2.3.2 Remunerazione fissa

Nell'individuare la misura della remunerazione fissa del Presidente per il 2022 si è tenuto conto tanto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer con riferimento al trattamento retributivo riconosciuto ai presidenti non esecutivi delle società del *Peer Group*, quanto del ruolo affidato al Presidente di Enel nell'ambito della *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 15 società con azioni quotate in 8 paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

In particolare, l'indicata analisi di *benchmark* in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2021, pari a 500.000 euro lordi annui, ha evidenziato un posizionamento in linea con il terzo quartile del *Peer Group* se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2022 è confermata in un importo pari a 500.000 euro lordi annui, in quanto detta remunerazione riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

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

2.3.3 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società; (iv) assicurare la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale, secondo il trattamento previsto per i dirigenti della Società; (v) riconoscere l'utilizzo di un adeguato alloggio nella città di Roma.

Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore del Presidente per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.4 Amministratore Delegato / Direttore Generale

2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2022 è stato innanzi tutto tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Mercer ed è stato quindi esaminato il

posizionamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel relativa all'esercizio 2021 rispetto a quella riconosciuta ai *Chief Executive Officer* delle società del *Peer Group*, avendo riguardo a tutte le sue componenti. Si segnala che la remunerazione variabile di breve e di lungo termine è stata valutata sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*. I risultati di tale analisi sono appresso riportati.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*.

Remunerazione variabile a target

- La remunerazione globale annua a *target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine al livello *target*) si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.
- La *Total Direct Compensation Target* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine al livello *target*) si posiziona anch'essa tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

- La remunerazione globale annua al livello massimo di *performance* si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.
- La *Total Direct Compensation* al livello massimo di *performance* si colloca anch'essa tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021 riflette sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

Si segnala inoltre che nel periodo 2015-2021 il Gruppo Enel ha registrato una crescita significativa grazie alla strategia sostenibile perseguita. In particolare, per quanto concerne i risultati raggiunti a livello operativo, la capacità da fonti rinnovabili del Gruppo è passata da circa 36,8 GW a fine 2014 a circa 53,4 GW a fine 2021, con un'incidenza della capacità da fonti rinnovabili (inclusiva della capacità gestita) sulla capacità totale che è cresciuta dal 30% circa del 2014 al 59% circa del 2021. Il *business* della distribuzione ha registrato nel periodo considerato un incremento di circa il 24% degli utenti finali, superando i 75 milioni a fine 2021. Inoltre, nel 2021 il Gruppo aveva più di 69 milioni di clienti *retail*, con un incremento di circa il 14% rispetto alla fine del 2014.

Tale crescita operativa si è riflessa anche nella *performance* economica. Tra la fine del 2014 e la fine del 2021, il Gruppo ha registrato una crescita dell'Ebitda ordinario di circa il 24%, raggiungendo i 19,2 miliardi di euro, con un contestuale incremento dell'utile netto ordinario (che ha raggiunto circa 5,6 miliardi di euro) di circa l'87%. Tali risultati hanno consentito al *Total Shareholders Return* (TSR) del titolo Enel di conseguire, nello stesso periodo, una variazione positiva pari al 156%, a fronte di una variazione positiva del 93% dell'indice europeo di settore (*i.e.*, EUROSTOXX *Utilities*). Sotto il profilo patrimoniale si segnala nel medesimo arco temporale un incremento dell'indebitamento finanziario netto da 37,4 a 52,0 miliardi di euro (+39% circa), sostanzialmente riferibile al *free cash flow post* dividendi.

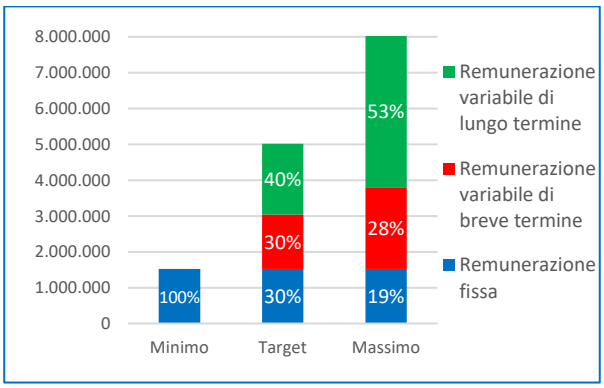
In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Mercer, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2022 i livelli del trattamento economico appresso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021.

2.4.2 Struttura della remunerazione e *pay mix*

Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale. Al predetto rapporto di lavoro dirigenziale – che è previsto rimanga in essere per tutta la durata del rapporto di amministrazione e si estingua contestualmente alla cessazione di quest'ultimo – si applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nonché il trattamento previsto dai contratti integrativi per i dirigenti Enel.

La remunerazione spettante all'Amministratore Delegato assorbe l'emolumento base a costui riconosciuto, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale comprende quindi, come sopra indicato, (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine, ed è così suddivisa:



Si segnala che il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2022 consente di mantenere un allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato. In particolare, il *pay mix* a *target* riconosce alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo sostanzialmente in linea con i riferimenti medi del *Peer Group*; il *pay mix* al livello massimo di *performance*, inoltre, attribuisce alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo lievemente superiore rispetto ai riferimenti medi del *Peer Group*, riconducibile ad una maggiore incidenza della componente variabile di lungo periodo intesa a rafforzare il perseguimento dell'obiettivo prioritario del successo sostenibile.

Si segnala, infine, che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

2.4.3 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in: (i) 700.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato; e (ii) 820.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale, per un totale di 1.520.000 euro lordi annui.

2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine può variare da zero fino a un massimo del 150% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di breve termine può quindi raggiungere un massimo di 2.280.000 euro lordi annui, in funzione del conseguimento di obiettivi di *performance* annuali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2021, nonché il relativo peso.

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

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 30% e tiene quindi conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla soddisfazione dei clienti finali; quest'ultima risulta misurata sia in termini di qualità tecnica – in considerazione del ruolo centrale delle reti di distribuzione nella transizione energetica – che

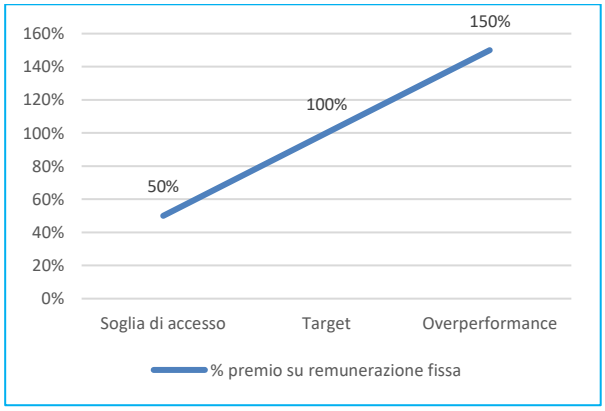
(7) I *Group Opex* sono calcolati come somma dei costi afferenti a "servizi", "materiali e forniture", "costi noleggio", "costi ricorrenti personale" e "altri costi fissi gestibili", nonché dei costi inerenti a "imposte e canoni", "costi non ricorrenti area del personale" e "altri costi fissi non gestibili".
(8) I *Funds from operations* sono calcolati come somma dei *cash flow* prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + *gross capex*, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come "*held for sale*" e "*discontinued operations*", sarà determinato dai "Finanziamenti a lungo termine" e dai "Finanziamenti a breve termine e quote correnti dei finanziamenti a lungo termine", al netto delle "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" e delle attività finanziarie correnti e non correnti (crediti finanziari e titoli diversi da partecipazioni) incluse nelle "Altre attività correnti" e nelle "Altre attività non correnti".
(9)L'obiettivo cancello SAIDI misura la durata media annua delle interruzioni di energia elettrica per utente di bassa tensione, calcolata come media ponderata delle *performance* di SAIDI delle singole *entity* del perimetro della Linea di *Business* "*Global Infrastructure and Networks*", rispetto al numero di utenti di bassa tensione attivi al 31 dicembre 2022, al netto di eventi climatici estremi riconosciuti dagli enti regolatori. L'obiettivo "Reclami commerciali a livello di Gruppo" misura il numero di reclami commerciali annuo normalizzato per 10.000 clienti, calcolato come media ponderata delle singole entità del perimetro *Commodity and Beyond* rispetto al numero di clienti – calcolati come forniture/contratti attivi – alla fine di ogni mese, al netto di eventi estremi riconosciuti dagli enti regolatori e potenziali cambi di perimetro; il relativo perimetro include i mercati di copresenza (*i.e.*, Italia – solo mercato libero – Iberia, Romania, Argentina, Brasile, Cile, Colombia e Perù).
(10) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro. Dal conteggio degli infortuni fatali (Enel + *contractors*) sono esclusi gli eventi stradali.

di soddisfazione commerciale, in considerazione del ruolo dei clienti finali nel processo di elettrificazione dei consumi.

Ciascun obiettivo sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

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

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



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 100% della remunerazione fissa;
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il *Group Opex*, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 5% della remunerazione fissa.

2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione a piani di incentivazione di durata pluriennale destinati al *top management* del Gruppo Enel e può variare da zero fino a un massimo del 280% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di lungo

([11]) Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, gli impatti di eventuali accantonamenti e rilasci straordinari di fondi nonché l'impatto di operazioni straordinarie – tra cui eventuali operazioni di *liability management* - sempre rispetto alle ipotesi di *budget*, verranno neutralizzati. In sede di consuntivazione saranno inoltre presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore dei KPI di riferimento. Gli obiettivi includono l'impatto dei nuovi principi contabili internazionali.

([12]) L'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni avvenuti e il totale delle ore lavorate (Enel + *contractors*) espresso in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro.

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

termine può quindi raggiungere un massimo di 4.256.000 euro lordi annui.

Per il 2022 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione all'apposito Piano *Long-Term Incentive* ("**Piano LTI 2022**"), per il quale è previsto che il premio eventualmente maturato venga corrisposto in parte in denaro e in parte in azioni Enel, secondo quanto successivamente illustrato.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* di durata triennale che caratterizzano il Piano LTI 2022, nonché il relativo peso.

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

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 2022-2024	TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	TSR Enel pari al 110% del TSR dell'Indice	TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell'Indice
Moltiplicatore	*Target* 130% (20)	*Over I* 150%	*Over II* 280% (21)

L'obiettivo legato al ROIC-WACC cumulati nel triennio 2022-2024 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2022/2024) non verrà assegnato alcun premio.

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

L'obiettivo concernente le emissioni di grammi di GHG *Scope* 1 per kWh equivalente prodotto dal Gruppo Enel sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura

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

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

(16) *Return on Invested Capital* calcolato come rapporto tra: (i) NOPAT (*Net Operating Profit After Taxes*) definito scorporando l'effetto fiscale dall'EBIT ordinario (Risultato Operativo ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ovvero le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations* e delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario.

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

(18) Tale indicatore è calcolato come differenza tra ROIC e WACC. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del calcolo degli effetti dell'iperinflazione, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali. In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

(19) Le emissioni GHG (*Greenhouse Gas*, ovvero gas a effetto serra) *Scope 1* rappresentano le emissioni dirette del Gruppo e derivano, per la quota prevalente, dall'attività di produzione di energia nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati. All'interno dello *Scope 1* rientrano anche le emissioni di CO_2 generate durante il processo di combustione di benzina e *diesel* nei motori della flotta aziendale e dalla combustione di gasolio nei motori ausiliari utilizzati nella produzione e nella distribuzione di energia elettrica. Altre emissioni dirette di CO_2 equivalente provengono dalle perdite in atmosfera di SF_6 che si verificano principalmente nell'ambito della distribuzione dell'energia elettrica, e secondariamente negli impianti di produzione di energia.

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

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

coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2022/2024) non verrà assegnato alcun premio.

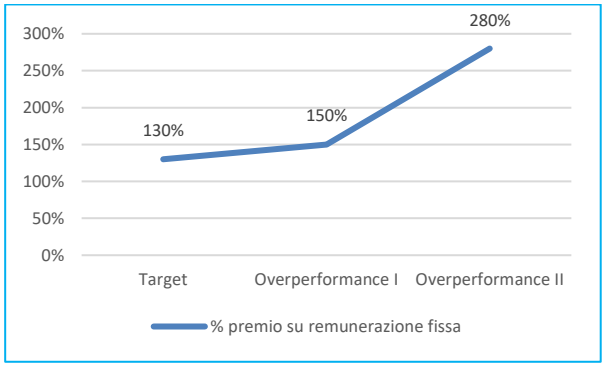
Emissioni di GHG *Scope* 1 (dati in gCO_{2eq}/kWh_{eq}) nel 2024[22]	Emissioni di GHG *Scope* 1 pari a 140 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Emissioni di GHG *Scope* 1 pari a 137 gCO_{2eq}/kWh_{eq}	Emissioni di GHG *Scope* 1 inferiori o uguali a 135 gCO_{2eq}/kWh_{eq}
Moltiplicatore	*Target* 130% [20]	Over I 150%	*Over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

L'obiettivo relativo alla percentuale di donne nei piani di successione del *top management* [23] sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

Percentuale di donne nei piani di successione del *top management* 2024	Percentuale di donne pari a 45%	Percentuale di donne pari a 47%	Percentuale di donne superiore o uguale al 50%
Moltiplicatore	*Target* 130% [20]	*Over I* 150%	*Over* II 280% [21]

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 20% e tiene quindi conto della crescente attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla lotta al cambiamento climatico e alla diversità di genere. Si segnala che l'obiettivo di *performance* legato alla lotta al cambiamento climatico è volto a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2022/2024, che promuove l'applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo. L'obiettivo di *performance* relativo alla presenza femminile nei piani di successione del *top management* è volto a supportare la crescita delle donne nei livelli manageriali apicali, assicurando un'equa rappresentanza di genere nei bacini che alimentano tali piani.

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130% [20] del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280% [21] (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 65% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 130% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 20% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 130% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 150% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2022 prevede che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

In particolare, si prevede che il 130% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI

[22] In sede di consuntivazione dell'obiettivo relativo alle emissioni di GHG *Scope* 1 al 2024, si terrà conto di eventuali sopravvenute leggi, regolamenti e linee guida e/o modifiche delle stesse che abbiano avuto un impatto negativo su (i) la chiusura delle centrali nucleari, la chiusura e/o la conversione a gas delle centrali termoelettriche secondo i tempi programmati, nonché su (ii) le concessioni energetiche delle società del Gruppo Enel, delle sue controllate e *joint operations*.

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

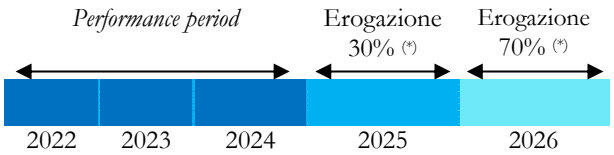
2022 in base alla media aritmetica dei VWAP [24] giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario (dal 25 ottobre 2021 ridenominato Euronext Milan) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (*i.e.*, 1° ottobre – 31 dicembre 2021). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 130% del premio base (pari al 130% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che non è previsto l'obbligo del mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate.

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2022 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2022



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

Clawback e *malus*

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

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2022

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2022, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e disponibile nel sito internet della Società (www.enel.com).

2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti

Indennità di fine mandato

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine mandato che prevede, al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la corresponsione di due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, per un importo complessivo pari a 3.040.000 euro lordi, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca o mancato rinnovo del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa *ex* art. 2119 del codice civile ("Giusta Causa"); ovvero (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. L'indennità non sarà comunque dovuta nel caso in cui, dopo la cessazione del rapporto di amministrazione (e la conseguente cessazione del rapporto dirigenziale), l'interessato sia destinato ad essere assunto o nominato in altro incarico di contenuto analogo o superiore in una società a controllo pubblico. Non è prevista alcuna indennità di fine mandato in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale legata ad ipotesi di modificazione degli assetti proprietari di Enel (c.d. "*change of control*") anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Patto di non concorrenza

È previsto che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale conceda irrevocabilmente alla Società, ai sensi dell'art. 1331 del codice civile e a fronte di un

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

corrispettivo pari a 500.000 euro lordi (da versare in tre rate annuali di importo pari a 166.667 euro lordi ciascuna), il diritto di attivare un patto di non concorrenza. Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, per il periodo di un anno successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna attività, anche solo occasionale o gratuita, in concorrenza – ovvero a favore di soggetti che operino in concorrenza – con quella svolta dal Gruppo Enel al momento della cessazione dei suddetti rapporti in tutto il territorio di Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile. Nel caso in cui la Società eserciti l'opzione, verserà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi stessi (vale a dire trascorso un anno dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari ad un'annualità di remunerazione fissa e alla media della remunerazione variabile di breve termine effettivamente maturata nel corso del mandato, al netto del corrispettivo già riconosciuto a fronte della concessione del diritto di opzione (*i.e.*, un ammontare massimo di 3.300.000 euro lordi). È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma sopra indicata o la sua restituzione (unitamente a quella versata dalla Società quale corrispettivo del diritto di attivare il patto di non concorrenza), ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione comporta inoltre l'obbligo di risarcire il danno, consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo complessivo del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto stesso).

Si segnala che il corrispettivo complessivo massimo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al ricorrere delle circostanze precedentemente illustrate, per i) l'indennità di fine mandato, ii) l'opzione e iii) il patto di non concorrenza è inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine ([25]).

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

È previsto che, in caso di cessazione del rapporto 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, e venga determinata *pro rata temporis* (vale a dire, dal 1° gennaio fino alla data di cessazione dei suddetti rapporti).

Effetti della cessazione dei rapporti sul Piano LTI 2022 e sugli altri Piani di *Long-Term Incentive* in corso di validità

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2022 e degli altri Piani di *Long-Term Incentive* in corso di validità che risulta applicabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli altri destinatari di tali piani di incentivazione nell'ipotesi di cessazione o risoluzione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza.

(A) Disciplina del Piano LTI 2022 e dei Piani di *Long-Term Incentive* per il 2018, il 2019, il 2020 e il 2021 nel caso in cui il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato verificato

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

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

(B) Disciplina del Piano LTI 2022 e dei Piani di *Long-Term Incentive* per il 2020 e il 2021 nel caso in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore

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

Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, ovvero il collocamento in quiescenza o la scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il destinatario, qualora si raggiungano gli obiettivi di *performance*, conserva il diritto all'erogazione del premio maturato. Resta inteso che, in tal caso, la consuntivazione del premio sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

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

2.4.7 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; e (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni della Società. Enel si impegna inoltre a stipulare una polizza assicurativa al fine di garantire all'interessato un trattamento previdenziale e contributivo di portata analoga a quello di cui avrebbe beneficiato, con riferimento sia alla parte fissa che alla parte variabile di breve termine del rapporto di amministrazione, qualora tale rapporto fosse stato parificato a quello dirigenziale.

In linea con il trattamento riservato alla dirigenza della Società, si prevede inoltre: (i) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo e per l'assistenza sanitaria integrativa; nonché (ii) la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale.

Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.5 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica - come indicato nel precedente paragrafo 2.1 - prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale) nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo (ai sensi dell'art. 21.3 dello statuto sociale), su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*.

La politica per la remunerazione per il 2022 è stata definita tenuto anche conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* che il consulente indipendente Mercer ha effettuato con riferimento (i) alla carica di Amministratore non esecutivo e (ii) all'appartenenza ai diversi Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Enel; a tale ultimo riguardo, si segnala che l'analisi è stata condotta esaminando separatamente il posizionamento della remunerazione prevista per la partecipazione a ciascuno dei suddetti Comitati rispetto al *Peer Group*.

Sulla base di tale analisi, la remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2021 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona sulla mediana del *Peer Group* ([26]).

Per quanto riguarda il compenso per la partecipazione a ciascuno dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, alla data della presente relazione, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, Comitato Parti Correlate e Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità), per l'esercizio 2021 sono state fissate le seguenti misure:

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

- compenso annuo lordo per il Presidente del Comitato: 30.000 euro
- compenso annuo lordo per gli altri componenti del Comitato: 20.000 euro
- gettone di presenza (per tutti i componenti): 1.000 euro a seduta

Nel determinare i suddetti compensi, il Consiglio di Amministrazione ha altresì fissato – sempre con riferimento all'esercizio 2021 – un limite massimo all'ammontare complessivo che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai suddetti Comitati, prevedendo che tale ammontare non possa comunque superare 70.000 euro lordi annui.

L'analisi di *benchmark* condotta da Mercer ha evidenziato per ciascun Comitato consiliare il posizionamento appresso indicato.

Comitato Controllo e Rischi

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

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

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

Comitato Parti Correlate

Si segnala che per tale Comitato è stato possibile eseguire l'analisi di *benchmark* unicamente rispetto a due società appartenenti al *Peer Group* che – al pari di Enel – hanno costituito un comitato con competenze riferite esclusivamente alla materia delle operazioni con parti correlate. L'analisi ha evidenziato che il compenso del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si colloca al di sotto della media ([29]).

Comitato per la Corporate Governance *e la Sostenibilità*

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

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, pur avendo quindi ritenuto doveroso, alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance*, procedere all'elaborazione di una proposta di aumento dei compensi degli Amministratori non esecutivi – specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari – ha ritenuto infine di rinviare la valutazione della presentazione di tale proposta al prossimo anno, in vista del rinnovo del consiglio di amministrazione e volendo manifestare in tal modo ancora una volta la propria sensibilità riguardo al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19, cui si sono recentemente sommati quelli connessi all'attuale contesto geopolitico.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2022 la struttura sopra indicata dei compensi per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi sia alle attività consiliari che a quelle dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

Si segnala infine che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore degli Amministratori non esecutivi per la loro partecipazione alle attività consiliari e/o a quelle dei Comitati consiliari; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.6 Componenti il Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 16 maggio 2019, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2019/2021, ha determinato come segue la misura dei relativi compensi ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dall'art. 25.1 dello statuto sociale:

- compenso annuo lordo per il Presidente del Collegio Sindacale: 85.000 euro;
- compenso annuo lordo per gli altri Sindaci effettivi: 75.000 euro.

Si segnala che in concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2022, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto raccomandato in

([27]) I compensi del Presidente del Comitato Controllo e Rischi e degli altri componenti di tale Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, se si tiene conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

([28]) Il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si colloca sulla mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, se si tiene conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

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

([30]) I compensi del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità e dei componenti di tale Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, se si tiene conto anche del gettone di presenza riconosciuto da Enel e da alcune società del *panel*.

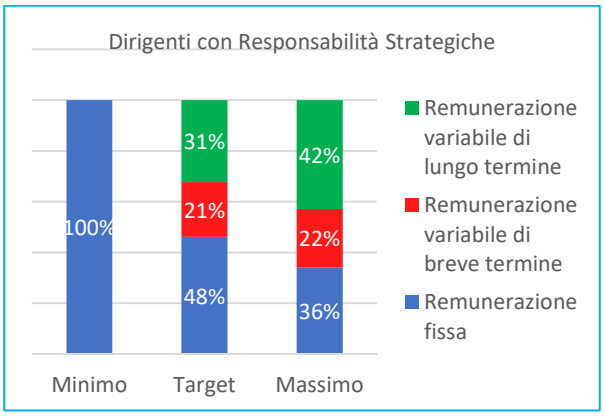
proposito dal Codice di *Corporate Governance* – ha richiesto al consulente indipendente Mercer di effettuare un'ulteriore analisi di *benchmark* intesa ad accertare l'adeguatezza del trattamento retributivo sopra indicato. Le risultanze di tale analisi sono riportate nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2021, predisposta ai sensi dell'art. 153 del TUF e concernente l'attività di vigilanza svolta.

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

2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche

2.7.1 Struttura della retribuzione e *pay mix*

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica in materia di remunerazione prevede che la relativa struttura retributiva sia articolata in (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di lungo termine, così suddivise:



2.7.2 Retribuzione fissa

La retribuzione fissa (RAL) dei Dirigenti con responsabilità strategiche è volta a retribuire in misura adeguata le competenze distintive e necessarie per ricoprire il ruolo assegnato, l'ampiezza delle responsabilità, nonché il contributo complessivo fornito per il raggiungimento dei risultati di *business*.

2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità. Tale retribuzione viene attribuita ai Dirigenti con responsabilità strategiche in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite a ciascuno di essi e rappresenta in media, al livello *target*, il 44% della componente fissa. In particolare, la componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano strategico e individuati congiuntamente dalla Funzione *Administration, Finance and Control* e dalla Funzione *People and Organization*. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country* (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country*), e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

Si fa altresì presente che la misura della retribuzione variabile di breve termine (MBO) può variare in concreto, in funzione del livello di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di *performance,* da un minimo (pari all'80% del livello *target*, al di sotto del quale il premio viene azzerato) a un massimo (predefinito e legato a ipotesi di *overperformance* riguardo agli obiettivi assegnati, per un valore compreso tra il 120% e il 150% del livello *target*) che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti nazionali e di *business* dove il Gruppo opera.

2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2022, dettagliatamente descritto nel paragrafo 2.4.5 della presente relazione, e può variare da zero fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali che caratterizzano tale Piano.

Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 24,5% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 35% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto 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 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 59,5% 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 45,5% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 80,5% 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 2022 prevede per tutti i destinatari – e, quindi, anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche – che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

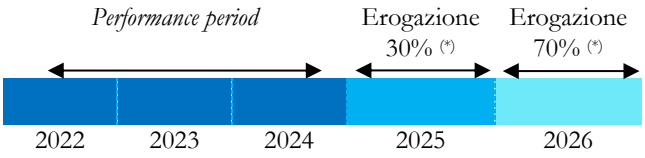
In particolare, per i destinatari del Piano diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale si prevede che il 65% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2022 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il Mercato Telematico Azionario (dal 25 ottobre 2021 ridenominato Euronext Milan) organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (*i.e.*, 1° ottobre – 31 dicembre 2021). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 65% del premio base (pari al 45,5% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che non è previsto l'obbligo del mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate.

La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 180% del premio base nel caso dei destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da 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 2022 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2022



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

Clausola di *clawback* e *malus*

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

Ulteriori informazioni sul Piano LTI 2022

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2022, si rinvia al Documento Informativo pubblicato ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e disponibile nel sito *internet* della Società (www.enel.com).

2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto

Misure previste in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Di norma per i Dirigenti con responsabilità strategiche non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione dei contratti collettivi (nazionali e aziendali), fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione.

In particolare, la normativa italiana e il contratto collettivo italiano di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi prevedono che il contratto a tempo indeterminato non possa essere risolto dal datore di lavoro – salvo che sussista una giusta causa – senza un periodo di preavviso fino a un massimo di 12 mensilità, la cui misura è individuata in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per iniziativa della Società e senza l'applicazione del periodo di preavviso, è prevista

l'erogazione di un'indennità sostitutiva del preavviso per un massimo di 12 mensilità, calcolate sempre in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda. La metodologia di calcolo di tali mensilità aggiunge alla retribuzione fissa i compensi di carattere continuativo (*fringe benefit*) e la media della remunerazione variabile di breve termine erogata negli ultimi tre anni. Nel caso sia il dirigente a rassegnare le dimissioni, gli obblighi legati al preavviso si riducono ad un terzo.

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

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

Per una illustrazione della disciplina applicabile in Spagna in caso di risoluzione del rapporto di lavoro si rinvia alla "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" di Endesa pubblicata sul sito *internet* di detta Società (www.endesa.com).

Effetti della cessazione del rapporto sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2022

La remunerazione variabile di breve termine per il 2022 è riconosciuta al destinatario a condizione che non sia cessato il rapporto di lavoro al momento dell'erogazione, salvo diverso accordo tra le parti al momento della cessazione.

Nel caso in cui la cessazione dal servizio sia dovuta a licenziamento disciplinare o per giusta causa, viene meno anche il diritto alla remunerazione variabile di breve termine già erogata nell'anno solare in cui è iniziato il procedimento disciplinare o si è perfezionato il licenziamento. La remunerazione variabile di breve termine già erogata dovrà essere, pertanto, restituita o recuperata anche mediante compensazione con gli emolumenti dovuti all'atto della cessazione dal servizio, salva l'eventuale riattribuzione all'esito di sentenza definitiva che dichiari l'illegittimità del licenziamento.

Effetti della cessazione del rapporto sul Piano LTI 2022 e sugli altri Piani di *Long-Term Incentive* in corso di validità

Si rinvia al paragrafo 2.4.6 della presente relazione per l'illustrazione della disciplina del Piano LTI 2022 e degli altri Piani di *Long-Term Incentive* in corso di validità che risulta applicabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche (al pari degli altri destinatari) nell'ipotesi di cessazione, anche per collocamento in quiescenza, o risoluzione del rapporto di lavoro.

Patti di non concorrenza

Di norma non sono previsti patti di non concorrenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione. Per un'illustrazione della disciplina applicabile in Spagna, si rinvia alla "*Política de Remuneraciones de los Consejeros*" di Endesa pubblicata sul sito *internet* di detta Società (www.endesa.com).

2.7.6 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede: (i) l'assegnazione di un'autovettura aziendale ad uso anche personale; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) il versamento da parte di Enel di contributi per il fondo pensione integrativo e per l'assistenza sanitaria integrativa, secondo le modalità previste dal contratto di lavoro applicabile.

Si segnala che non è previsto il mantenimento dei benefici non monetari sopra indicati, né la stipula di contratti di consulenza a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche per il periodo successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2021

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2021

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2021 ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali compensi sono stati determinati in conformità con quanto indicato nella politica per la remunerazione riferita al medesimo esercizio 2021, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 20 maggio 2021. Nel definire le modalità di attuazione di tale politica, la Società ha anche tenuto conto dell'ampio apprezzamento mostrato dagli Azionisti circa i contenuti della seconda sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 20 maggio 2021, quando il 96% circa del capitale ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo.

Il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe l'emolumento e i gettoni di presenza spettanti all'interessato per l'eventuale partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché gli emolumenti allo stesso eventualmente spettanti per la partecipazione a consigli di amministrazione di società non quotate che siano controllate e/o partecipate da Enel e/o società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione del Presidente non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad esso eventualmente spettanti quale componente di consigli di amministrazione di società quotate controllate da Enel, tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tale carica.

Il trattamento economico complessivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale assorbe a sua volta i compensi eventualmente spettanti all'interessato per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

- Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata deliberata (ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del codice civile e dell'art. 23.2 dello statuto sociale) dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale remunerazione assorbe l'emolumento base riconosciuto agli interessati, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale), quali componenti del Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020 (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del codice civile e dell'art. 23.1 dello statuto sociale) nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati consiliari, dal Consiglio di Amministrazione (ai sensi dell'art. 21.3 dello statuto sociale) su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale.

- Remunerazione variabile di breve termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di un livello pari a circa 63,6 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente quindi al 95,4% circa della remunerazione fissa, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2021 (cfr. paragrafo 2.4.4 della Relazione politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020). Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*.

Obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale	Punteggio massimo	Punti assegnati
Utile netto ordinario consolidato	35	31,8
Group Opex	20	16,8
***Funds from operations/*Indebitamento finanziario netto consolidato**	15	0
***System Average Interruption Duration Index* - SAIDI**	15	15
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2021 *vs* la media dei risultati del triennio precedente e contestuale riduzione del numero di infortuni fatali 2021 *vs target* dell'anno precedente	15	0
Valutazione complessiva	63,6% circa della remunerazione variabile di breve termine massima (pari al 95,4% circa della remunerazione fissa)	

Nella seguente tabella sono riportati, per ciascuno degli obiettivi di *performance*, i valori puntuali fissati per i diversi livelli della scala di *performance* e la relativa consuntivazione, unitamente ai *payout* associati a ciascun livello.

Obiettivi di *performance* assegnati all'AD/DG	Obiettivo soglia	Obiettivo a *target*	Obiettivo massimo	*Performance* raggiunta	*Payout* soglia di accesso	*Payout* target	*Payout* massimo	*Payout* raggiunto
Utile netto ordinario consolidato	5.410 €Mln	5.460 €Mln	5.570 €Mln	5.538 €Mln (*)	17,5%	35%	52,5%	47,7%
Group Opex	7.970 € Mln	7.890 € Mln	7.810 € Mln	7.852 € Mln (**)	10%	20%	30%	25,3%
***Funds from operations/*Indebitamento finanziario netto consolidato**	24,22%	24,46%	24,95%	22,35% (***)	7,5%	15%	22,5%	0%
***System Average Interruption Duration Index* - SAIDI**	255 min	252 min	247 min	243 min	7,5%	15%	22,5%	22,5%
Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2021 *vs* la media dei risultati del triennio precedente e contestuale riduzione del numero di infortuni fatali 2021 *vs target* dell'anno precedente	Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2021 < 0,64 e infortuni fatali 2021 < *target* degli infortuni fatali del Gruppo nel 2020	IF 2021 < 0,60 e stesso obiettivo di riduzione del numero di infortuni fatali nel 2021 previsto per la soglia di accesso	IF 2021 < 0,46 e stesso obiettivo di riduzione del numero di infortuni fatali nel 2021 previsto per la soglia di accesso	IF = 0,43 Obiettivo relativo alla riduzione del numero di infortuni fatali nel periodo di riferimento non raggiunto (****)	7,5%	15%	22,5%	0%
Totale *Payout*					50%	100%	150%	95,4%

(*) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, l'utile netto ordinario consolidato relativo al 2021 (pari a 5.593 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto (i) dell'effetto di riforme fiscali e di operazioni straordinarie rispetto al *budget* (-242 milioni di euro), nonché (ii) dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+187 milioni di euro).
(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il *Group Opex* relativo al 2021 (pari a 7.746 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina (+106 milioni di euro).
(***) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, i *Funds from Operations* relativi al 2021 sono stati rettificati di -0,09 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di +0,54 miliardi di euro per tenere conto dell'impatto del diverso perimetro di consolidamento e di operazioni straordinarie rispetto al *budget*, dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al *budget* e dell'iperinflazione argentina.
(****) Si segnala che, a fronte dell'obiettivo di contenere gli infortuni fatali entro un numero non superiore a 6, nel corso del 2021 si sono registrati 9 infortuni fatali che hanno interessato i dipendenti del Gruppo Enel e i *contractors*.

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

La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata riconosciuta subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali, oggettivi e specifici, correlati al Piano Strategico 2021-2023. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line*/Regioni/*Country* (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*/ Regioni/*Country*), e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

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

- Remunerazione variabile di lungo termine

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento, nelle misure indicate nella seguente tabella, degli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2019 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi disposto il riconoscimento, rispettivamente, dell'89,5% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 79,5% del premio base assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche in relazione al Piano stesso, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2019 (cfr. paragrafi 1.2.3 e 1.2.5 della Relazione sulla remunerazione 2019).

Obiettivi di *performance* assegnati ai destinatari del Piano LTI 2019 (AD/DG)	Obiettivo a *target*	Obiettivo I *Over*	Obiettivo II *Over*	*Performance* raggiunta	*Payout target*	*Payout* I *Over*	*Payout* II *Over*	*Payout* Raggiunto
TSR medio Enel *vs* TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM nel triennio 2019-2021	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	104,6%	50%	75%	140%	61,5%
***Return on average capital employed (ROACE)* cumulato del triennio 2019-2021**	38,1%	38,6%	39,2%	37,9%	40%	60%	112%	0%
Emissioni di CO_2 (dati in $gCO_2/kWheq$) del Gruppo nel 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	28%	28% (*)
Totale *Payout*					100%	150%	280%	89,5%

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

Obiettivi di *performance* assegnati ai destinatari del Piano LTI 2019 (Dirigenti con responsabilità strategiche)	Obiettivo a *target*	Obiettivo I *Over*	Obiettivo II *Over*	*Performance* raggiunta	*Payout target*	*Payout* I *Over*	*Payout* II *Over*	*Payout* Raggiunto
TSR medio Enel *vs* TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM nel triennio 2019-2021	Tra 100% e 110%	Tra 110% e 115%	Oltre 115%	104,6%	50%	75%	90%	61,5%
***Return on average capital employed* (ROACE) cumulato del triennio 2019-2021**	38,1%	38,6%	39,2%	37,9%	40%	60%	72%	0%
Emissioni di CO_2 (dati in $gCO_2/kWheq$) del Gruppo nel 2021	<=345	<=335	<=325	222	10%	15%	18%	18% (*)
Totale *Payout*					100%	150%	180%	79,5%

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

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

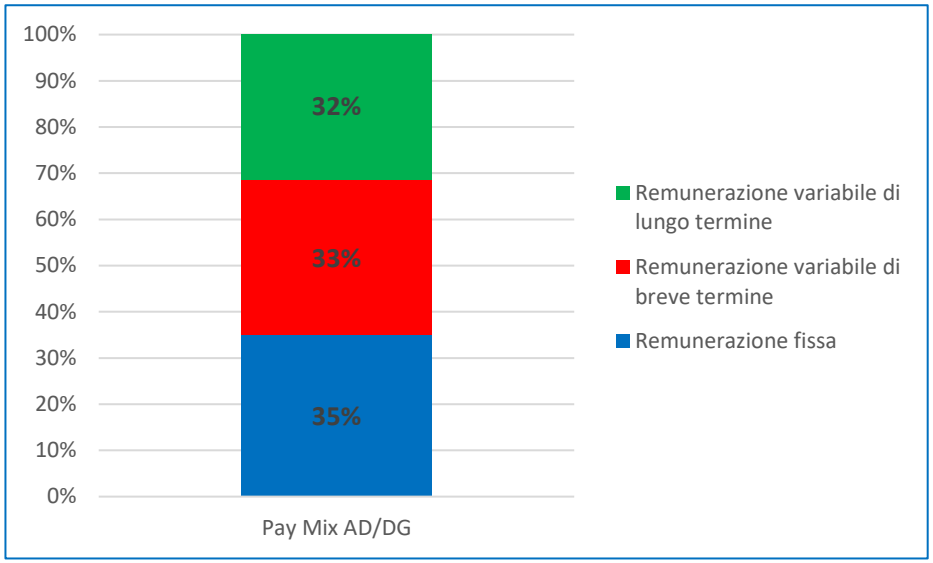
- Contributo dei compensi maturati nel 2021 ai risultati a lungo termine della Società

Gli obiettivi di *performance* della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche maturata nell'esercizio 2021 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder,* mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettrificazione dei consumi e l'utilizzo delle piattaforme come fattore abilitante e generatore di *business*. Tali obiettivi hanno contribuito ad assicurare che l'azione manageriale fosse allineata alle strategie del Gruppo, sostenendo la creazione di valore nel lungo termine sia sotto il profilo della crescita finanziaria che dei fattori ritenuti rilevanti in ambito *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). Si segnala in particolare, a tale ultimo riguardo, come l'impegno nella lotta al cambiamento climatico che caratterizza la strategia del Gruppo abbia beneficiato negli anni di una progressiva ma decisa accelerazione, che ha consentito, per quanto riguarda l'obiettivo concernente la riduzione delle emissioni di CO_2 del Gruppo nel 2021, di superare notevolmente il livello massimo della *performance* prevista.

La fiducia che il mercato ripone nella creazione di valore nel lungo termine associata alle strategie del Gruppo è testimoniata da una *performance* registrata dal titolo Enel nel triennio 2019-2021 in termini di *Total Shareholders Return* (TSR) superiore rispetto a quella dell'indice di riferimento (*i.e.*, EUROSTOXX *Utilities*).

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

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2021 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, tenendo conto della componente fissa e della componente variabile di breve e di lungo termine della remunerazione indicate dalle colonne "compensi fissi" e "compensi variabili non *equity* – *Bonus* e altri incentivi" della Tabella 1 della presente Sezione, nonché nella colonna "strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della presente Sezione con riferimento alla componente azionaria del *Piano long term incentive* 2019.



Si segnala che gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione e i Sindaci hanno maturato nel corso dell'esercizio 2021 una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, secondo quanto rappresentato nella Tabella 1 della presente Sezione.

- Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 20 maggio 2021 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2021, adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 15 aprile 2021. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2021, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto degli esiti di un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2020, che è stata predisposta dal consulente indipendente Mercer.

Ai fini dell'analisi di *benchmark* è stato preso in considerazione un unico *Peer Group*, composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi: (i) società italiane a respiro globale ([31]); (ii) società *comparable* di *business* ([32]); (iii) società europee di rilevanti dimensioni ([33]). In particolare, alla luce degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2021 ha confermato i trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2020, in quanto tali trattamenti riflettevano sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group* ([34]). Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, pur avendo le risultanze delle analisi di *benchmark* evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, la politica in materia di remunerazione per il 2021 ha confermato anche a tale riguardo i compensi previsti per l'esercizio 2020, essendosi in tal modo da parte del Consiglio di Amministrazione inteso attestare la propria sensibilità al protrarsi dei negativi effetti socio-economici indotti dalla pandemia da COVID-19.

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2021, specificando il relativo posizionamento rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal medesimo consulente indipendente Mercer – di cui la Società si è avvalsa anche per la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2022 – con riguardo ad uno specifico *Peer Group*, la cui composizione è dettagliata nel paragrafo 1.3 della presente relazione. Si segnala al riguardo che tale *panel* risulta invariato rispetto a quello utilizzato ai fini della politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2021. Infine, si riporta il posizionamento per il 2021 del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel definire il trattamento economico del Presidente per il 2021, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha tenuto conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer e ha valutato inoltre le seguenti circostanze:

- il Presidente di Enel, coerentemente con le deleghe tradizionalmente ad esso assegnate, ricopre un ruolo non esecutivo e svolge inoltre, di fatto, il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo;
- l'analisi della *governance* del Gruppo evidenzia un assetto organizzativo molto articolato, con numerose società quotate caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza. In tale contesto, assume quindi particolare rilievo il ruolo di garante della *corporate governance* del Gruppo ricoperto dal Presidente.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere al Presidente per il 2021 una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 500.000 euro lordi annui, che – alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2021 – si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*, se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da

([31]) Il sotto-gruppo delle società italiane a respiro globale è risultato costituito da società assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: Eni, FCA, Leonardo, Prysmian, Terna e TIM.

([32]) Il sotto-gruppo delle società *comparable* di *business* è risultato costituito da società europee dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore, che rappresentano un riferimento in termini di prassi di *business*. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted, RWE.

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

([34]) In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2019, Enel si collocava rispetto al *Peer Group* tra il terzo quartile e il nono decile per quanto riguarda la capitalizzazione e i ricavi, e tra la mediana e il terzo quartile per quanto concerne il numero di dipendenti.

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

- una remunerazione fissa pari a 1.520.000 euro lordi annui. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, tale misura della remunerazione fissa si colloca in linea con il terzo quartile del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di breve termine pari: (i) a livello *target*, al 100% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 150% della remunerazione fissa. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, la remunerazione globale annua (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine) si posiziona, sia al livello *target* che al livello massimo di *performance,* tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di lungo termine pari: (i) a livello *target*, al 130% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 280% della remunerazione fissa. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Mercer, la *Total Direct Compensation* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine) si attesta anch'essa, sia al livello *target* che al livello massimo di *performance,* tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che la remunerazione complessiva si colloca, rispetto al *benchmark* di riferimento ("*2021 Mercer Executive Remuneration Guides – Western Europe*", che ha analizzato la remunerazione degli *executive* di 1.383 società europee), tra la mediana di mercato e il terzo quartile.

- Raffronto tra la variazione annuale (i) della remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e del Direttore Generale di Enel, (ii) dei risultati del Gruppo e (iii) della remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo

In linea con la normativa nazionale di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (che ha modificato la Direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti), si riporta di seguito una tabella nella quale sono rappresentate le informazioni di confronto tra la variazione registrata negli esercizi 2019, 2020 e 2021 per quanto riguarda: (i) la remunerazione totale maturata da ciascuno degli Amministratori e dei Sindaci, nonché dal Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2021; (ii) i risultati raggiunti dal Gruppo, espressi in termini di EBITDA ordinario e di Risultato netto ordinario; e (iii) la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo (diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel).

In particolare, in tale tabella – salvo quanto rappresentato nelle note per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società – sono riportate le remunerazioni maturate negli esercizi 2019, 2020 e 2021 da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2021 così come valorizzate nella colonna "Totale" della Tabella 1, rispettivamente: (i) della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019; (ii) della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020; e (iii) della Seconda Sezione della presente relazione.

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo risulta calcolata come rapporto tra l'ammontare indicato alla voce "Salari e stipendi" – cui è stato aggiunto l'ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presente nella voce "Benefici successivi al rapporto di lavoro e altri benefici a lungo termine" – e la consistenza media dei dipendenti del Gruppo riportati in ciascuna Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa, rispettivamente, agli esercizi 2019, 2020 e 2021. Al riguardo si segnala che, al fine di sterilizzare l'effetto cambi e rendere quindi le informazioni comparabili, la voce "Salari e stipendi" e l'ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presenti nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2019 e nell'analoga Relazione relativa all'esercizio 2020 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2021 utilizzato per la voce "Salari e stipendi" riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2021.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta per il 2019, il 2020 e il 2021, unitamente alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, anche il rapporto tra tale grandezza e la remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel (c.d. "*pay ratio*"). Il medesimo rapporto è indicato, per completezza di informativa, anche con riferimento alla sola componente fissa delle remunerazioni in questione.

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

Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel				
Nome e cognome	Carica	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Presidente del CdA Nominato il 14 maggio 2020	€ 533.210 (in carica per l'intero anno)	€ 319.715 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
Variazione		+67% vs. 2020	N.A.	
Francesco Starace	A.D. e D.G. In carica nel 2019, 2020 e 2021	€ 4.580.456 (1) (di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 1.450.688 compenso variabile di breve termine; € 1.362.422 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari *vested* nel corso del 2021 e attribuibili in base al Piano LTI 2019; € 80.679 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi) (in carica per l'intero anno)	€ 6.862.482 (di cui: € 1.502.568 compenso fisso; € 5.113.200 compenso variabile di breve e lungo termine; € 80.047 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi) (in carica per l'intero anno)	€ 6.530.424 (2) (di cui: € 1.470.000 compenso fisso; € 4.821.600 compenso variabile di breve e lungo termine; € 77.124 benefici non monetari; € 161.700 altri compensi) (in carica per l'intero anno)
Variazione		-33% vs. 2020	+5% vs. 2019	

Nome e cognome	Carica	2021	2020	2019
Cesare Calari	Consigliere In carica nel 2019, 2020 e 2021	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 140.759 (in carica per l'intero anno)	€ 129.000 (in carica per l'intero anno)
Variazione		+7% vs. 2020	+9% vs. 2019	
Costanza Esclapon de Villeneuve	Consigliere Nominata il 14 maggio 2020	€ 137.000 (in carica per l'intero anno)	€ 85.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
Variazione		+59% vs. 2020	N.A.	
Samuel Georg Friedrich Leupold	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 139.000 (in carica per l'intero anno)	€ 80.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
Variazione		+72% vs. 2020	N.A.	
Alberto Marchi	Consigliere Nominato il 14 maggio 2020	€ 150.000 (in carica per l'intero anno)	€ 90.497 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	N.A.
Variazione		+66% vs. 2020	N.A.	

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

Risultati del Gruppo	2021	2020	2019
EBITDA ordinario (dato espresso in milioni)	€ 19.210	€ 18.027 (3)	€ 17.905
Variazione	+7% vs. 2020	0% vs. 2019 (4)	
Risultato netto ordinario (dato espresso in milioni)	€ 5.593	€ 5.197	€ 4.767
Variazione	+8% vs. 2020	+9% vs. 2019	

	2021	2020	2019
Remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	€ 50.067 (di cui: € 44.720 compenso fisso; € 5.347 compenso variabile)	€ 47.177 (di cui: € 42.398 compenso fisso; € 4.779 compenso variabile)	€ 45.825 (di cui: € 40.764 compenso fisso; € 5.061 compenso variabile)
Variazione	+6% vs. 2020	+3% vs. 2019	
Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel e la remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo	91x (34x compenso fisso)	145x (35x compenso fisso)	143x (36x compenso fisso)

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

(2) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione totale maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nel 2019, nel 2020 e nel 2021 – alla luce di alcuni chiarimenti *medio tempore* introdotti nella normativa di riferimento ed appresso descritti – l'importo indicato nella tabella di cui sopra e riferito al 2019 (pari a 6.530.424 euro) differisce da quello riportato nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019, pari a 5.486.430 euro. In particolare, la remunerazione complessiva maturata nel 2019 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, come valorizzata nella tabella sopra riportata esclusivamente secondo un criterio di competenza per un importo pari a 6.530.424 euro, risulta composta: (i) dalla remunerazione fissa, pari a 1.470.000 euro; (ii) dalla remunerazione variabile di breve termine, pari a 1.764.000 euro; (iii) dalla remunerazione variabile di lungo termine, pari a 3.057.600 euro e relativa al Piano di LTI 2017, il cui *performance period* si è concluso nel 2019; (iv) dai

benefici non monetari, pari a 77.124 euro; (v) da altri compensi, pari a 161.700 euro. In particolare, si segnala che l'importo relativo alla remunerazione variabile di lungo termine sopra indicato non coincide con quello valorizzato nella Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019, poiché tale Tabella tiene conto invece del differimento dell'erogazione di parte della remunerazione, e comprende quindi il 70% della remunerazione variabile di lungo termine relativa al Piano di LTI 2016 e il 30% della remunerazione variabile di lungo termine relativa al Piano di LTI 2017 erogati nel 2020, per un importo complessivo di 2.013.606 euro. L'esigenza di procedere alla riconciliazione sopra indicata scaturisce dalle modifiche normative introdotte nel Regolamento Emittenti Consob con Deliberazione dell'Autorità n. 21623 del 10 dicembre 2020, la quale ha previsto che la remunerazione variabile debba essere valorizzata esclusivamente secondo un criterio di competenza, senza quindi tenere conto dell'eventuale differimento dell'erogazione di parte della stessa.

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

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

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

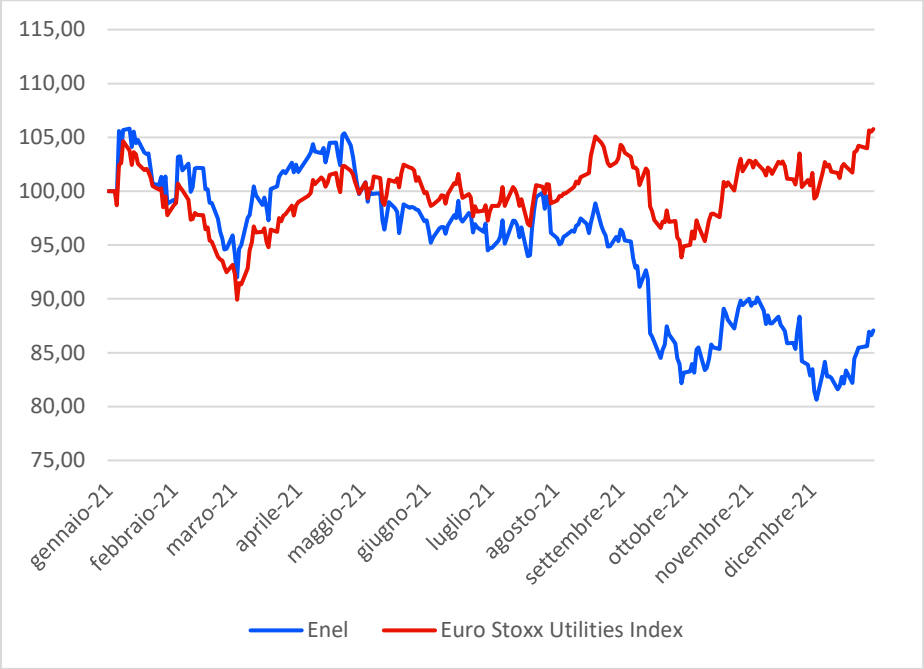


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2021, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti agli Amministratori, ai Sindaci effettivi, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità con quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti Consob. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non *equity*		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					
Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)												
Michele Alberto Fabiano Crisostomo (1)	Presidente	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	500.000 (a)	-	-	-	33.210 (b)	-	533.210	-	-
Francesco Starace (2)	A.D. e D.G.	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	1.520.000 (a)	-	1.450.688 (b)	-	80.679 (c)	166.667 (d)	3.218.034	1.277.949	-
Cesare Calari (3)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	70.000 (b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Costanza Esclapon de Villeneuve (4)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	57.000 (b)	-	-	-	-	137.000	-	-
Samuel Georg Friedrich Leupold (5)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	59.000 (b)	-	-	-	-	139.000	-	-
Alberto Marchi (6)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	70.000 (b)	-	-	-	-	150.000	-	-
Mariana Mazzucato (7)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	52.000 (b)	-	-	-	-	132.000	-	-
Mirella Pellegrini (8)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	64.000 (b)	-	-	-	-	144.000	-	-
Anna Chiara Svelto (9)	Consigliere	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2022	80.000 (a)	69.000 (b)	-	-	-	-	149.000	-	-
Barbara Tadolini (10)	Presidente Collegio Sindacale	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021	85.000 (a)	-	-	-	-	-	85.000	-	-
Romina Guglielmetti(11)	Sindaco effettivo	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021	75.000 (a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Claudio Sottoriva (12)	Sindaco effettivo	01/2021-12/2021	Approvazione bilancio 2021	75.000 (a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-
Totale				**2.815.000**	**441.000**	**1.450.688**	**-**	**113.889**	**166.667**	**4.987.244**	**1.277.949**	**-**

Note:

(1) Michele Alberto Fabiano Crisostomo – Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

(b) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato fiscalmente); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) ai contributi a carico di Enel per l'assistenza sanitaria integrativa.

(2) Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui 700.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 820.000 euro per quella di Direttore Generale. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci, nonché i compensi spettanti per le cariche in società partecipate e/o controllate da Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.

(b) Componente variabile di breve termine per la carica di Amministratore Delegato (pari ad euro 668.080) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 782.608) determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 17 marzo 2022, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2021, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso. Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2019, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 58.008 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 135.353 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.

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

(d) Importo corrisposto, per l'anno 2021, a fronte del diritto (opzione), concesso a Enel, per l'attivazione di un patto di non concorrenza.

(3) Cesare Calari – Consigliere indipendente

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

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

(4) Costanza Esclapon de Villeneuve – Consigliere indipendente

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

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

(5) Samuel Georg Friedrich Leupold – Consigliere indipendente

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

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 37.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 22.000 euro).

(6) Alberto Marchi – Consigliere indipendente

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

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 37.000 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 33.000 euro). Si segnala che non è stato riconosciuto un ulteriore compenso di 9.000 euro relativo ad una parte dei gettoni di presenza per la partecipazione ai suddetti Comitati, essendo stato superato dall'interessato il limite massimo dell'ammontare complessivo del compenso che può essere riconosciuto a ciascun Amministratore per la partecipazione ai Comitati consiliari (pari a 70.000 euro) in base alla politica in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021.

(7) Mariana Mazzucato – Consigliere indipendente

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

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (pari a 27.000 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 25.000 euro).

(8) Mirella Pellegrini – Consigliere indipendente

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

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 37.000 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 27.000 euro).

(9) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente

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

(b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 37.000 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 32.000 euro).

(10) Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.

(11) Romina Guglielmetti – Sindaco effettivo

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.

(12) Claudio Sottoriva – Sindaco effettivo

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 16 maggio 2019.

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	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					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	-	-	2.761.426	-	1.882.031 (2)	-	269.971 (4)	138.186 (5)	5.051.614	761.261	-
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)												
-	Dirigenti con responsabilità strategiche (1)	-	-	5.064.060	-	4.313.373 (3)	-	459.715 (4)	9.758 (5)	9.846.906	1.205.804	-
(III) Totale				**7.825.486**	**-**	**6.195.404**	**-**	**729.686 (4)**	**147.944** (5)	**14.898.520**	**1.967.065**	**-**

Note:

(1) Nei dati riportati nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio 2021 hanno ricoperto la funzione di Dirigente con responsabilità strategiche (per un totale di 12 posizioni).

(2) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano di LTI 2019. La componente variabile di lungo termine, relativa al medesimo Piano di LTI 2019, avente natura azionaria, pari a n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a 36.553 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a 85.290 azioni di Enel S.p.A.) erogabile con differimento al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.

(3) Si precisa che nella presente tabella è valorizzata, oltre alla componente variabile di breve termine, anche la componente variabile di lungo termine avente natura monetaria relativa al Piano di LTI 2019. La componente variabile di lungo termine, relativa al medesimo Piano di LTI 2019, avente natura azionaria, pari a 190.130 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a 57.039 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a 133.091 azioni di Enel S.p.A.) erogabile con differimento al 2023 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.

(4) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (iii) ai contributi a carico della società di appartenenza per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico della società di appartenenza per l'Assistenza Sanitaria Integrativa.

(5) Compensi relativi al trattamento retributivo aggiuntivo per espatriati e residenti in comune diverso da quello della sede di lavoro.

Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, 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.

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non *vested* nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'eser-cizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di *vesting*	N. e tipologia di strumenti finanziari	*Fair value* alla data di assegna-zione (Euro)	Periodo di *vesting*	Data di assegna-zione	Prezzo di mercato all'assegna-zione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di matura-zione	*Fair Value* (Euro)
Francesco Starace	Amministratore Delegato - Direttore Generale	LTI 2019 (16 maggio 2019) (1)								n. 22.733 azioni di Enel S.p.A.	n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. (2)	1.362.422 (11)	584.123
		LTI 2020 (14 maggio 2020) (3)	n. 221.852 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 (4)									577.859
		LTI 2021 (20 maggio 2021) (5)			n. 193.251 azioni di Enel S.p.A.	1.352.950	Triennio 2021-2023 (6)	16 settembre 2021 (7)	7,001				115.967

			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non *vested* nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
Nome e Cognome	Carica	Piano	N. e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di *vesting*	N. e tipologia di strumenti finanziari	*Fair value* alla data di assegnazione (Euro)	Periodo di *vesting*	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	*Fair Value* (Euro)
-	Dirigenti con Responsabilità Strategiche [8]												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2019 (16 maggio 2019) [1]									n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. [9]	858.506 [11]	329.353
		LTI 2020 (14 maggio 2020) [3]	n. 136.481 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 [4]	.								355.493
		LTI 2021 (20 maggio 2021) [5]			n. 127.340 azioni di Enel S.p.A.	891.507	Triennio 2021-2023 [6]	16 settembre 2021 [7]	7,001				76.415
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2019 (16 maggio 2019) [1]									n. 190.130 azioni di Enel S.p.A. [10]	1.339.656 [11]	513.940
		LTI 2020 (14 maggio 2020) [3]	n. 217.532 azioni di Enel S.p.A.	Triennio 2020-2022 [4]									566.607
		LTI 2021 (20 maggio 2021) [5]			n. 208.732 azioni di Enel S.p.A.	1.461.333	Triennio 2021-2023 [6]	16 settembre 2021 [7]	7,001				125.257
(III) Totale			**575.865**		**529.323**	**3.705.790**					**505.334**	**3.560.584**	**3.245.014**

Note:

(1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2019.

(2) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (193.361) di azioni di Enel S.p.A. relative al Piano LTI 2019 in concreto attribuite all'interessato a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a 58.008 azioni di Enel S.p.A.) è prevista nel 2022, mentre per il restante 70% (pari a 135.353 azioni di Enel S.p.A.) è previsto un differimento al 2023.

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

(4) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2022.

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

(6) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2023.

(7) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2021 ai destinatari.

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

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

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

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

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

La tabella di seguito riportata indica i compensi derivanti dai piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, individuati secondo un criterio di competenza e in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis*, del Regolamento Emittenti Consob.

Cognome e Nome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale	MBO 2021 (1)	1.450.688	-	-	-	-	-	-
		LTI 2019 (2)	- (3)	-	-	-	-	-	-
Totale			**1.450.688**	-	-	-	-	-	-
Cognome e Nome	**Carica**	**Piano**	**Bonus dell'anno**			**Bonus di anni precedenti**			**Altri bonus**
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
--	Dirigenti con responsabilità strategiche		Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora differiti	
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2021	1.393.336	-	-	-	-	-	-
		LTI 2019 (2)	488.695 (4)	-	-	-	-	-	-
(I) Sub-totale			**1.882.031**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**
(II) Compensi da controllate e collegate		MBO 2021	3.084.600	-	-	-	-	-	-
		LTI 2019 (2)	1.228.773 (5)	-	-	-	**-**	-	-
(II) Sub-totale			**4.313.373**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**
(III) Totale			**6.195.404**	**-**	**-**	**-**	-	**-**	**-**

Note:

(1) L'MBO 2021 è stato assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale con deliberazione adottata dal Consiglio di Amministrazione di Enel in data 25 febbraio 2021.

(2) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2019 si è perfezionato con l'approvazione delle modalità e tempi di assegnazione del Piano stesso da parte del Consiglio di Amministrazione di Enel in data 12 novembre 2019.

(3) La componente variabile di lungo termine, relativa al piano di LTI 2019, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni di Enel S.p.A. Tale componente, pari a n. 193.361 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 58.008 azioni di Enel S.p.A.) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 135.353 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2023 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

(4) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2019, di cui il 30% (pari ad euro 146.609) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari ad euro 342.086) differito al 2023, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 121.843 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 36.553 azioni) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 85.290 azioni) differito al 2023 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

(5) Nella tabella è valorizzata la sola componente monetaria relativa alla remunerazione variabile di lungo termine connessa al Piano LTI 2019, di cui il 30% (pari ad euro 368.632) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari ad euro 860.141) differito al 2023, non essendo tali erogazioni soggette ad ulteriori condizioni. La componente azionaria relativa al medesimo Piano, pari a n. 190.130 azioni di Enel S.p.A. – di cui il 30% (pari a n. 57.039 azioni) erogabile nel 2022 e il restante 70% (pari a n. 133.091 azioni) differito al 2023 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

3.3 Piano *long term incentive* 2019

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2019 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 16 maggio 2019, il Consiglio di Amministrazione, in data 12 novembre 2019, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera sono stati individuati n. 198 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – e n. 186 *manager* (1) di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.538.547 (2) azioni di Enel. A tale riguardo, alla luce della consuntivazione degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano *long term incentive 2019*, il Consiglio di Amministrazione ha disposto il riconoscimento dell'89,5% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 79,5% del premio base assegnato agli altri destinatari in relazione al Piano stesso; pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha disposto l'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di n. 193.361 azioni di Enel e in favore degli ulteriori destinatari del medesimo Piano di complessive n. 1.313.088 azioni di Enel, secondo le modalità e le tempistiche definite da detto Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2019, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

(1) Si precisa che al 31 dicembre 2020 gli "altri *manager*" destinatari del piano LTI 2019 sono divenuti 184; tale dato non ha subito modifiche al 31 dicembre 2021.

(2) Al 31 dicembre 2020, a seguito delle variazioni del perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili è divenuto pari a 1.529.182; tale dato non ha subito modifiche al 31 dicembre 2021.

3.4 Piano *long term incentive* 2020

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2020 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione, in data 17 settembre 2020, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera, sono stati individuati n. 202 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – e n. 190 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.638.775 (1) azioni di Enel che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla fine del *performance period* triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso Piano *long term incentive* 2020.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2020, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

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

3.5 Piano *long term incentive* 2021

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2021 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 20 maggio 2021, il Consiglio di Amministrazione, in data 16 settembre 2021, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera, sono stati individuati n. 212 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 11 posizioni – e n. 200 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 1.577.773 azioni di Enel che saranno erogate subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla fine del *performance period* triennale, nella misura e secondo i tempi definiti dallo stesso Piano *long term incentive* 2021.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2021, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato sul sito internet aziendale (www.enel.com).

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

La tabella di seguito riportata indica le azioni di Enel e delle società da essa controllate possedute dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli interessati.

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

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2021 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la relativa carica per una frazione di anno.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2020	Numero azioni acquistate nel 2021	Numero azioni vendute nel 2021	Numero azioni possedute a fine 2021	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel S.p.A.	586.601 (1)	24	47	586.578 (2)	Proprietà
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Proprietà
Calari Cesare	Amministratore	Enel S.p.A.	4.104	-	-	4.104	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
-	-	-	-	-	-	-	-
Dirigenti con responsabilità strategiche							
N. 12 posizioni	Dirigenti con responsabilità strategiche	Enel S.p.A.	203.694 (3) (*)	31.582	-	235.276 (4) (**)	Proprietà
		Endesa S.A.	10.884 (*)	-	-	10.884	Proprietà

(1) Di cui 366.981 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.
(2) Di cui 366.958 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.
(3) Di cui 196.362 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.
(4) Di cui 227.944 personalmente e 7.332 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2020 da coloro che nel corso dell'esercizio 2021, anche per una frazione di anno, hanno ricoperto la carica di Dirigente con responsabilità strategiche.
(**) Si segnala che il numero di tali azioni tiene conto anche delle partecipazioni azionarie che erano in possesso di un Dirigente con responsabilità strategiche alla data di cessazione della carica avvenuta nel corso del 2021.