



**RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE PER IL 2024
E SUI COMPENSI CORRISPOSTI NEL 2023**

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. in data 11 aprile 2024)

(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 2024. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA | 11 |
| 1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima | 11 |
| 1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica..... | 11 |
| 1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni..... | 11 |
| 1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica..... | 13 |
| 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 | 14 |
| 2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2023 | 14 |
| 2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione | 20 |
| 2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione | 20 |
| 2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i> | 20 |
| 2.3.2 Remunerazione fissa | 20 |
| 2.3.3 Benefici non monetari | 20 |
| 2.4 Amministratore Delegato / Direttore Generale.. | 21 |
| 2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale | 21 |
| 2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i> | 21 |
| 2.4.3 Remunerazione fissa..... | 22 |
| 2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine | 22 |
| 2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine | 24 |
| 2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti..... | 28 |
| 2.4.7 Benefici non monetari | 30 |
| 2.5 Amministratori non esecutivi | 30 |
| 2.6 Componenti il Collegio Sindacale..... | 31 |
| 2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche | 32 |
| 2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i> | 32 |
| 2.7.2 Retribuzione fissa | 32 |
| 2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine..... | 32 |
| 2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine | 32 |
| 2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto..... | 33 |
| 2.7.6 Benefici non monetari | 34 |
| 2.8 Linee guida sul possesso azionario (<i>Share Ownership Guidelines</i>)..... | 34 |
| • SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023 | 36 |
| 3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2023 | 36 |
| 3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2023) | 54 |
| Tabella 1: <i>Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche</i> | 55 |
| Tabella 2: <i>Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche</i> | 59 |
| Tabella 3: <i>Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche</i> | 62 |
| 3.3 Piano <i>long term incentive</i> 2021 | 64 |
| 3.4 Piano <i>long term incentive</i> 2022 | 65 |
| 3.5 Piano <i>long term incentive</i> 2023 | 66 |
| 3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche | 67 |

Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023

Lettera del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Nella mia qualità di Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (il “Comitato”), sono lieta di presentare la relazione di Enel sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023.

Il Comitato, composto dai Consiglieri Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, Fiammetta Salmoni, nonché dal Presidente, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione una politica annuale in materia di remunerazione per il 2024 intesa a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo Enel e, quindi – in linea con le indicazioni del Codice italiano di *Corporate Governance* – funzionale al perseguimento del successo sostenibile, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti di Enel, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società. Tale politica risulta quindi finalizzata ad attrarre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dai delicati compiti manageriali loro affidati, ed è stata elaborata tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società e del Gruppo Enel.

Nel definire la politica in materia di remunerazione per il 2024, 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 10 maggio 2023 sulla politica in materia di remunerazione per il 2023, nonché degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla Società nel periodo compreso tra la fine del mese di gennaio e l’inizio del mese di marzo 2024 con i principali *proxy advisor* e alcuni rilevanti investitori istituzionali presenti nel capitale di Enel.

Il Comitato ha inoltre tenuto in debita considerazione l’analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale e degli Amministratori non esecutivi di Enel per l’esercizio 2023. Tale analisi è stata svolta dal consulente indipendente Willis Towers Watson, prendendo in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in

occasione della stagione assembleare 2023 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* e investitori istituzionali, si è ritenuto opportuno confermare – seppure con alcune variazioni nella composizione del *panel* di riferimento – l’impostazione del *Peer Group* adottato per il 2023, 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*, anche nella sua nuova composizione, riflette l’evoluzione compiuta dal Gruppo Enel, che nel corso degli anni si è trasformato da operatore essenzialmente domestico dapprima in *utility leader* a livello internazionale, fino a raggiungere lo *status* odierno di grande gruppo industriale europeo.

L’analisi di *benchmark* ha evidenziato che la remunerazione riconosciuta al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all’Amministratore Delegato/Direttore Generale per l’esercizio 2023 risulta sostanzialmente coerente con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti rispetto alle società comprese nel *Peer Group*. Riguardo agli Amministratori non esecutivi, dall’analisi comparativa emerge invece lo spazio per un incremento dei relativi compensi, tanto per la partecipazione alle attività consiliari quanto per la partecipazione ai Comitati consiliari; la remunerazione di detti Amministratori, infatti, si colloca in diversi casi al di sotto della mediana del *Peer Group*, risultando quindi disallineata in confronto al posizionamento di Enel rispetto alle società comprese nel *panel*.

Alla luce di tali elementi, il Comitato ha anzitutto ritenuto di mantenere invariato nella politica in materia di remunerazione per il 2024 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell’Amministratore

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

Delegato/Direttore Generale, modificando tuttavia – rispetto alla politica in materia di remunerazione per il 2023 – la disciplina dell’indennità di fine rapporto riconosciuta a quest’ultimo; nel rispetto della volontà dello stesso Amministratore Delegato/Direttore Generale, è stato infatti previsto che tale indennità non sia dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale ⁽²⁾.

Al contempo il Comitato, pur avendo constatato – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal Codice italiano di *Corporate Governance* – l’esistenza dei presupposti per 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 astenersi dal formulare detta proposta, riservandosi tuttavia di valutarne nel corso del mandato l’elaborazione.

Per quanto riguarda la remunerazione variabile di breve termine dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2024, è stato confermato l’utilizzo di due obiettivi di *performance* economico-finanziaria previsti dalla politica in materia di remunerazione per il 2023. Si tratta, in particolare, degli obiettivi concernenti l’Utile netto ordinario consolidato, il cui peso complessivo è stato ridotto al 30% (dal 40% del 2023) e i *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, il cui peso complessivo è stato parallelamente ridotto al 20% (dal 30% del 2023); è stato in tal modo possibile introdurre tra gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria il *Cash Cost* consolidato, cui è stato assegnato un peso complessivo pari al 20% e che intende valorizzare il conseguimento di maggiori efficienze, funzionali a rafforzare la struttura finanziaria a livello di Gruppo e assicurare al contempo un adeguato ritorno degli investimenti, con l’obiettivo di creare valore per gli Azionisti. Gli obiettivi di *performance* economico-finanziaria sono quindi connessi alla profittabilità (*i.e.*, Utile netto ordinario consolidato), da conseguirsi nel quadro di un’adeguata disciplina finanziaria – misurata dal rapporto tra la generazione operativa di cassa e un adeguato livello di debito (*i.e.*, *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato) – attenta alla razionalizzazione dei costi (*i.e.*, *Cash Cost* consolidato).

Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, in linea con il 2023 è stato anzitutto ritenuto opportuno mantenere al 20% del totale il peso del tradizionale obiettivo legato alla *safety*, alla luce del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro continua a rivestire per il Gruppo. Inoltre, in considerazione dell’importanza rivestita dai clienti finali, si è ritenuto opportuno mantenere – semplificandone la struttura – l’obiettivo di *performance* (caratterizzato da un peso che si conferma rispetto al 2023 pari al 10% del totale) che misura il livello di soddisfazione dei clienti medesimi attraverso il numero annuo di reclami commerciali registrati nei Paesi “*core*” di presenza del Gruppo. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell’ambito della remunerazione variabile di breve termine dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale si conferma pari al 30%. Per una illustrazione più approfondita circa la natura e le curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di breve termine della remunerazione dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.4 del presente documento.

Per quanto concerne gli obiettivi di *performance* del Piano di *Long-Term Incentive* 2024, il Comitato ha ritenuto di mantenere quelli concernenti il *Total Shareholders’ Return* (“TSR”) – con peso invariato rispetto al 2023, pari al 45% del totale – e il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), anch’esso con un peso invariato rispetto al 2023 e pari al 30% del totale, che intende confermare l’importanza della redditività degli investimenti rispetto al relativo costo del capitale impiegato. Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, è rimasto invariato rispetto al 2023, con un peso pari al 15% del totale, quello relativo all’intensità delle emissioni di GHG “*Scope 1*” e “*Scope 3*” relative all’*Integrated Power*, coprendo quindi tanto le emissioni dirette legate alla produzione di energia elettrica (*i.e.*, emissioni “*Scope 1*”), quanto le emissioni indirette legate alla produzione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali (*i.e.*, emissioni “*Scope 3*”). A tale obiettivo continua ad essere associato un obiettivo-cancello legato all’intensità delle indicate emissioni di gas serra “*Scope 1*” di Gruppo dovute alla produzione di energia elettrica. L’obiettivo così strutturato è inteso a supportare il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2024-2026 relativi alla mitigazione del cambiamento climatico, grazie alla

remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale, secondo quanto indicato nel paragrafo 3.1 del presente documento.

⁽²⁾ Il Comitato ha provveduto in tal modo a recepire nella politica in materia di remunerazione per il 2024 l’espressa rinuncia, formulata dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023, all’indennità prevista dalla politica in materia di

sua coerenza con una riduzione delle emissioni allineata alle indicazioni dell'Accordo di Parigi. È stato infine mantenuto l'obiettivo di *performance* legato alla diversità di genere, con un peso pari al 10% del totale, modificandone al contempo la natura. In particolare, il nuovo obiettivo riguarda la percentuale di donne effettivamente presenti all'interno dell'intera popolazione manageriale (*manager e middle manager*), superandosi così in un'ottica evolutiva il precedente obiettivo adottato nel 2023, in quanto raggiunto e focalizzato sulla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*. Tale modifica risponde quindi all'esigenza di misurare in maniera più concreta l'impegno del Gruppo a garantire l'uguaglianza di genere, con particolare riguardo all'incremento della rappresentanza femminile a livello manageriale. Pertanto, il peso complessivo degli obiettivi di sostenibilità nell'ambito del Piano di *Long-Term Incentive 2024* si conferma pari al 25%. Per una illustrazione più approfondita circa la natura e le curve di incentivazione dei diversi obiettivi di *performance* concernenti la componente variabile di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e della generalità del *top management*, si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.4.5 del presente documento.

Si segnala che il Comitato ha inoltre ritenuto opportuno confermare il peso della componente azionaria del premio nel Piano di *Long-Term Incentive 2024*, tenuto conto del significativo apprezzamento manifestato a tale riguardo da parte dei *proxy advisor* e degli investitori istituzionali in occasione degli incontri di *engagement* svoltisi in vista della definizione della politica in materia di remunerazione per il 2024. Si intende in tal modo continuare a mantenere ben saldo l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano di *Long Term Incentive 2024* con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, venendo al contempo incontro all'esigenza di agevolare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") di Enel. La politica in materia di remunerazione per il 2024, infatti, conferma l'importanza delle *Share Ownership Guidelines*, adottate nel mese di marzo del 2023 e intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in linea con le *best practice* osservate a livello nazionale e internazionale e con le indicazioni provenienti da *proxy advisor* e investitori istituzionali. Si ricorda che le *Share Ownership Guidelines* di Enel richiedono che, in un arco temporale massimo di cinque anni, (i) l'Amministratore Delegato raggiunga e mantenga in costanza di mandato il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al

200% della remunerazione annua fissa lorda, ivi inclusa quella che eventualmente gli spetta in qualità di Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica, e (ii) i Dirigenti con responsabilità strategiche raggiungano e mantengano fintanto che ricoprono tale qualità il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 100% della remunerazione annua fissa lorda. Per una illustrazione più approfondita dei contenuti delle *Share Ownership Guidelines* si rinvia a quanto indicato nel paragrafo 2.8 del presente documento.

In linea con una consolidata tradizione di trasparenza verso il mercato, il Comitato ha infine ritenuto opportuno illustrare in modo analitico il percorso logico e valutativo seguito dal Consiglio di Amministrazione, previa istruttoria del medesimo Comitato, nell'individuare il trattamento retributivo dei Vertici societari e degli Amministratori non esecutivi. È pertanto presente un'apposita disamina in tal senso sia (i) nella prima sezione del presente documento, per quanto concerne la remunerazione prevista per il 2024 per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e gli Amministratori non esecutivi, sia (ii) nella seconda sezione del presente documento, con riferimento alla remunerazione dei Vertici societari relativa all'esercizio 2023.

Si segnala infine che la Società non prevede di avvalersi della possibilità prevista dall'art. 123-ter, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 di derogare temporaneamente, in presenza di circostanze eccezionali, alla politica in materia di remunerazione per il 2024 descritta nella prima sezione del presente documento.

In conclusione, il Comitato ritiene che la politica annuale in materia di remunerazione per il 2024 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 2024/2026.

Roma, 11 aprile 2024

Alessandra Stabilini

Presidente del Comitato per le Nomine e le
Remunerazioni

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 aprile 2024, previa istruttoria e su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica annuale adottata da Enel S.p.A. (nel prosieguo, “**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 2024 nonché, fermo restando quanto previsto dall’art. 2402 del codice civile, dei componenti del Collegio Sindacale;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi spettanti per l’esercizio 2023 – individuati secondo un criterio di competenza – ai predetti soggetti sulla base della politica in materia di remunerazione adottata per tale esercizio, nonché in applicazione dei contratti individuali pregressi.

In ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-*ter* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (nel prosieguo, il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”) (i) la prima sezione è sottoposta al voto vincolante dell’Assemblea ordinaria dei Soci convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023, mentre (ii) la seconda sezione è sottoposta al voto non vincolante della medesima Assemblea.

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

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

Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel

La politica per la remunerazione di Enel per il 2024, 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 11 aprile 2024. Tale politica è volta a: (i) promuovere il successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società, in modo da incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (ii) attrarre, trattenere e motivare 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 2024, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto: (i) delle raccomandazioni contenute nel Codice italiano di *Corporate Governance* pubblicato il 31 gennaio 2020 (nel prosieguo, il “**Codice di Corporate Governance**”); (ii) delle *best practice* nazionali e internazionali; (iii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 sulla politica in materia di remunerazione per il 2023; (iv) degli esiti dell’attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla Società nel periodo compreso tra la fine del mese di gennaio e l’inizio del mese di marzo 2024 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 2023, che è stata predisposta dal consulente indipendente Willis Towers Watson.

Tale ultima analisi ha preso in considerazione i dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2023 dagli emittenti ricompresi in un unico *peer group* che risulta composto dall’integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi, secondo quanto in dettaglio illustrato nel paragrafo 1.3 della presente relazione: (i) società italiane a respiro globale; (ii) società *comparable* di *business* a livello europeo; (iii) società europee di rilevanti dimensioni, assimilabili a Enel in termini di complessità e di interesse in ottica di *people competition*.

Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2024 si è inoltre tenuto conto degli esiti di un’ulteriore analisi di *benchmark* condotta da Willis Towers Watson in merito alla remunerazione dei componenti il Collegio Sindacale per l’esercizio 2023. Tale analisi è stata effettuata 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 2023, predisposta ai sensi dell’art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l’attività di vigilanza svolta, richiamata anche nel paragrafo 2.6 della presente relazione.

Infine, la politica in materia di remunerazione per il 2024 ha tenuto conto della politica complessiva adottata dal Gruppo Enel (nel prosieguo anche il “**Gruppo**”) per la remunerazione dei propri dipendenti; in particolare, quest’ultima si basa sulla centralità delle persone e sulla salute e sicurezza sul lavoro, con lo scopo, pertanto, di rafforzare una strategia incentrata sulla crescita sostenibile.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della politica annuale per la remunerazione relativa all’esercizio 2024.

| Componente | Condizioni applicabili e tempistica di erogazione | Peso relativo (*) |
|--|---|--|
| Remunerazione fissa | <ul style="list-style-type: none"> Non è soggetta a condizioni Erogata trimestralmente all’AD e al Presidente e mensilmente al DG e ai DRS | Presidente: 100% AD/DG: 19% DRS: 36% |
| Remunerazione variabile di breve termine (MBO – performance period di durata annuale) | <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> Utile netto ordinario consolidato (peso 30%) <i>Cash Cost</i> consolidato (peso 20%) <i>Funds from operations</i>/Indebitamento finanziario netto consolidato (peso 20%) | AD/DG: 28% DRS: 19% |

| | | |
|--|---|------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Reclami commerciali a livello di Gruppo ⁽³⁾ (peso 10%) - Sicurezza sui luoghi di lavoro (peso 20%) • Obiettivi DRS: <ul style="list-style-type: none"> - Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, in funzione dei compiti e delle responsabilità attribuite • Erogata nell'esercizio in cui viene effettuata la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali • Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>) | |
| Remunerazione variabile di lungo termine (LTI – performance period di durata triennale) | <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi di <i>performance</i>: <ul style="list-style-type: none"> - TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM (peso 45%) - ROIC ⁽⁴⁾ – WACC ⁽⁵⁾ (peso 30%) - Intensità delle emissioni di GHG “<i>Scope 1 e 3</i>” relative all'<i>Integrated Power</i> del Gruppo (misurate in gCO_{2eq}/kWh), previo superamento di un obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG “<i>Scope 1</i>” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (misurate in gCO_{2eq}/kWh) (peso 15%) - Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> (peso 10%) • Il 150% del premio base riconosciuto in favore dell'AD/DG e il 100% del premio base riconosciuto in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche è erogato in azioni Enel da assegnare gratuitamente, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • La differenza tra il premio determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 280% del premio base nel caso dell'AD/DG e del 180% del premio base nel caso degli altri destinatari – e la quota parte (di cui al precedente punto elenco) corrisposta in azioni Enel è erogata in denaro, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, nella misura e con le tempistiche di seguito indicate. • Il premio – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – viene erogato, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i>, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale (c.d. <i>deferred payment</i>). • Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i> e <i>malus</i>). | AD/DG: 53% DRS: 45% |

⁽³⁾ Il perimetro di tale obiettivo di *performance* include i seguenti mercati “*core*” di presenza integrata del Gruppo: Italia (solo mercato libero), Iberia (*i.e.*, Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.

⁽⁴⁾ *Return on Invested Capital*.

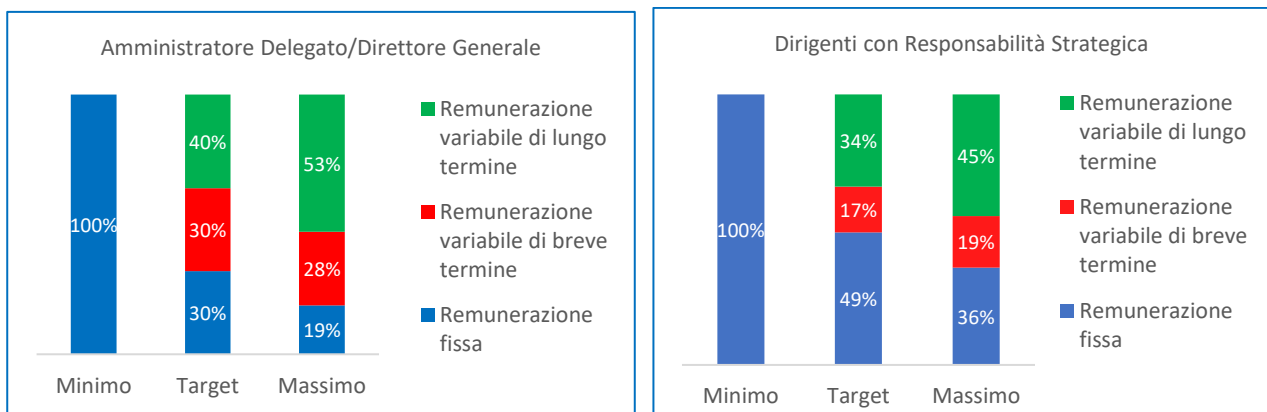
⁽⁵⁾ *Weighted Average Cost of Capital*.

| | | |
|------------------------------|---|--|
| | | |
| <p>Altri compensi</p> | <ul style="list-style-type: none"> • AD/DG: <ul style="list-style-type: none"> - Indennità di fine rapporto pari a 2 annualità della remunerazione fissa. Tale indennità – dovuta limitatamente alle ipotesi di (i) revoca del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di una giusta causa <i>ex art.</i> 2119 del codice civile, ovvero di (ii) dimissioni dell’interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una giusta causa <i>ex art.</i> 2119 del codice civile – è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del CCNL per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. - Previsione di un patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione secondo quanto indicato al paragrafo 2.4.6 della presente relazione. - Non è prevista la facoltà per il Consiglio di Amministrazione di erogare <i>bonus</i> discrezionali. • DRS: <ul style="list-style-type: none"> - In caso di risoluzione del rapporto di lavoro trovano applicazione le condizioni previste nei contratti collettivi di riferimento, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione, secondo quanto indicato nel paragrafo 2.7.5 della presente relazione. | |

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

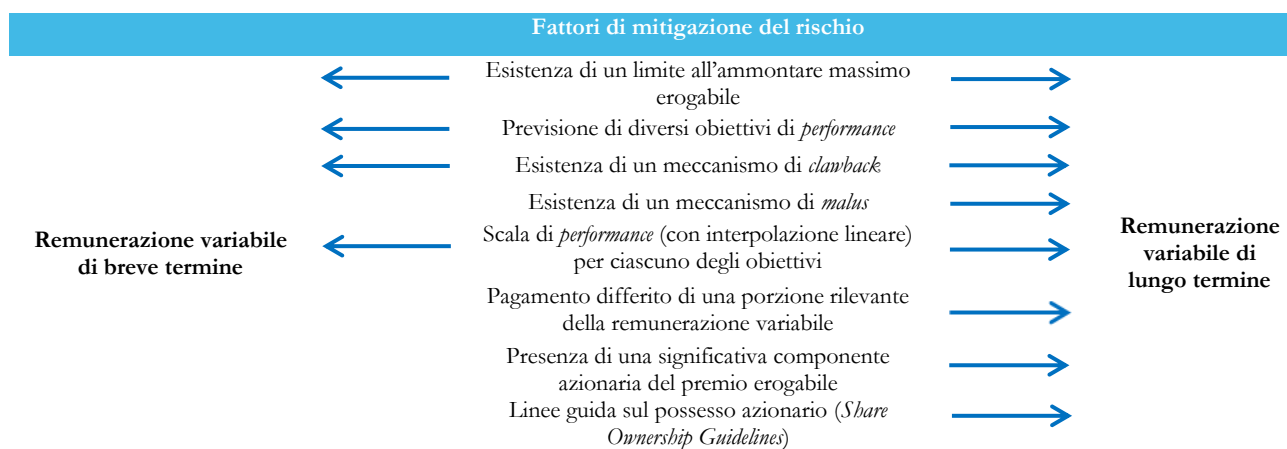
AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

Variatione 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.



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 2024. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E L'ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA

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

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

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

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

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

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

Alla data della presente relazione il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è composto da Consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti, nelle persone di Alessandra Stabellini (con funzioni di Presidente), Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio e Fiammetta Salmoni; in particolare, tutti i Consiglieri sopra indicati, ad eccezione di Olga Cuccurullo, risultano in possesso dei requisiti di indipendenza indicati tanto dal Codice di *Corporate Governance* quanto dal Testo Unico della Finanza.

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, alle medesime riunioni partecipa, di regola, il

Responsabile della Funzione *People and Organization*. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione (anche nei casi in cui questi ultimi ne facciano richiesta) ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Al fine di evitare che possano insorgere conflitti di interesse, il regolamento organizzativo del Comitato prevede che nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati

costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica.

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

Luglio 2023

- Definizione della proposta dei compensi dei componenti i Comitati
- Individuazione del consulente legale cui affidare l'incarico di assistere il Comitato nella redazione delle determinazioni che disciplinano il trattamento economico e normativo dei Vertici societari
- Condivisione delle proposte di determinazioni che disciplinano il trattamento economico e normativo dei Vertici societari

Ottobre 2023

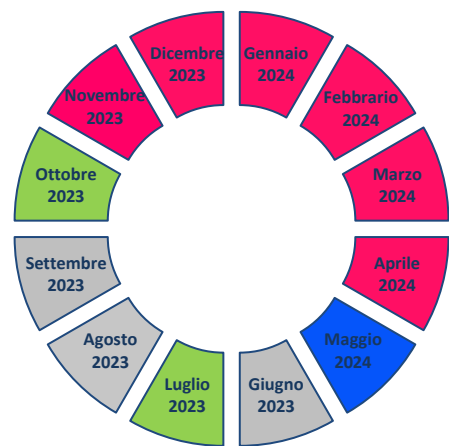
- Individuazione del consulente indipendente cui affidare l'incarico di assistere il Comitato ai fini (i) dell'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2023 e (ii) dell'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2024

Novembre 2023 – Aprile 2024

- Esame degli esiti delle votazioni dell'Assemblea del 10 maggio 2023 sul Piano LTI 2023 e sulla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022, nonché analisi di *benchmark* sulle principali criticità evidenziate da investitori istituzionali e *proxy advisor*
- Individuazione, con il supporto di un consulente indipendente, del "peer group" da utilizzare per l'aggiornamento delle analisi di *benchmark* circa l'adeguatezza della Politica in materia di remunerazione per il 2023 e per l'elaborazione della Politica in materia di remunerazione da sottoporre all'Assemblea annuale 2024
- Definizione del MBO 2024 dell'AD/DG
- Definizione del Piano LTI 2024
- Verifica del livello di possesso azionario conseguito a fine 2023 dai destinatari delle *Share Ownership Guidelines* e della relativa coerenza con l'obiettivo complessivo di queste ultime
- Consuntivazione del MBO 2023 dell'AD/DG
- Consuntivazione del Piano LTI 2021
- Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica in materia di remunerazione per il 2023
- Predisposizione e definizione – seguita dall'approvazione da parte del CdA – (i) della Politica in materia di remunerazione per il 2024 e della Relazione sulla Politica stessa e sui compensi corrisposti nel 2023, nonché (ii) del Documento Informativo sul Piano LTI 2024

Maggio 2024

- Presentazione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 e del Documento Informativo sul Piano LTI 2024 all'Assemblea degli Azionisti



■ Attività istruttoria
■ Definizione struttura remunerazione
■ Approvazione Relazione
■ Attività non connesse alla remunerazione

1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica annuale in materia di remunerazione per l'esercizio 2024, Enel si è avvalsa del supporto della società di consulenza indipendente Willis Towers Watson. In particolare, quest'ultima ha sottoposto al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni un'analisi di *benchmark* relativa al trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi di Enel per l'esercizio 2023. Tale analisi è stata predisposta da Willis Towers Watson sulla base dei dati riportati nella documentazione pubblicata in occasione della stagione assembleare 2023 dagli emittenti facenti parte di un unico *peer group* ("**Peer Group**"), che risulta composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi:

- società italiane a respiro globale – società assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Eni, Leonardo, Pirelli, Prysmian, Terna;
- società comparabile di business – società europee dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore, che rappresentano un riferimento in termini di prassi di *business*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy e Orsted;
- società europee di rilevanti dimensioni – società quotate nei principali listini continentali, assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. La strategia di attrazione dei migliori talenti da parte di Enel sul mercato del lavoro non si focalizza, infatti, esclusivamente sul mercato nazionale, ma prevede in taluni casi la possibilità di attingere risorse strategiche anche da *business* non strettamente affini al settore delle *Electric Utilities*. Di tale sotto-gruppo fanno parte le seguenti società: Airbus, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies e Vodafone.

Al riguardo, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha quindi apportato le seguenti modifiche ai tre analoghi sotto-gruppi che hanno composto il *panel* utilizzato per le precedenti politiche in materia di remunerazione relative agli esercizi 2021, 2022 e 2023:

- per quanto concerne le società italiane a respiro globale, è stata esclusa TIM, in considerazione della significativa trasformazione del relativo modello di *business* conseguente alla recente

decisione di cedere la propria rete, ed è stata aggiunta Pirelli, in quanto azienda globale esposta ad una trasformazione di *business* in termini di segmenti di mercato e di prodotto;

- per quanto concerne le società *comparable* di *business*, è stata esclusa RWE alla luce del relativo *business model*, che non presenta un livello di esposizione nel settore regolato comparabile a Enel;
- per quanto concerne le società europee di rilevanti dimensioni, sono state escluse SAP (in considerazione delle significative differenze rispetto a Enel in termini di settore di attività, *core business*, *target* di clientela e modello di generazione dei ricavi), Schneider Electric (in considerazione di un fatturato significativamente più contenuto rispetto alle altre società di tale sotto-gruppo) e Stellantis (alla luce di un settore di *business* considerato troppo distante da quello di Enel). Sono state al contempo aggiunte Basf (in quanto azienda globale impegnata in un processo di trasformazione dei propri prodotti ed esposta a mercati finali tra loro differenti), Equinor (in quanto azienda di rilevanti dimensioni operante nel *business* dell'energia) e Vodafone (in quanto azienda globale impegnata nella gestione di reti).

L'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2022, Enel si colloca rispetto al *Peer Group* (i) tra la mediana e il terzo quartile in termini di capitalizzazione e numero di dipendenti e (ii) tra il terzo quartile e il nono decile per quanto concerne il fatturato.

Alla luce dell'analisi di *benchmark*, Willis Towers Watson ha quindi rilasciato apposite *opinion* a supporto della definizione della politica in materia di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, degli Amministratori non esecutivi e dei componenti il Collegio Sindacale per il 2024.

La Società ha inoltre condotto un'analisi di *benchmark* sul trattamento dei Dirigenti con responsabilità strategiche sulla base dello studio "*Top Executive Compensation in Europe*" pubblicato da Korn Ferry che ha analizzato 461 delle 500 società quotate europee con più elevata capitalizzazione.

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 2023, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta.

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

2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2023

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 2024 (i) dell'Amministratore esecutivo di Enel, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì alla data della presente relazione la carica di Direttore Generale, con la previsione che quest'ultima carica venga automaticamente a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche – quali individuati dall'Amministratore Delegato di Enel tra i suoi diretti riporti in considerazione della rilevanza delle funzioni ad essi assegnate nell'ambito del Gruppo – è funzionale al perseguimento del successo sostenibile di Enel, che si sostanzia nella creazione di valore nel lungo termine a beneficio degli Azionisti, tenendo in adeguata considerazione gli interessi degli altri *stakeholder* rilevanti per la Società. 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 2024/2026 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 2024/2026, 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 2024/2026 e sono finalizzati a promuovere il successo sostenibile di Enel, comprendendo anche parametri non finanziari;
- (iii) una parte rilevante del trattamento derivi da piani di incentivazione di complessiva durata quinquennale (considerando *performance period*, *vesting period* e *deferment period*);
- (iv) il trattamento connesso a tali piani sia erogato subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano indicativi della capacità della Società di remunerare adeguatamente il capitale investito e di generare valore per gli Azionisti nel lungo termine, mantenendo un'adeguata efficienza operativa;
- (vi) una porzione significativa della remunerazione variabile di lungo termine sia corrisposta in azioni Enel;
- (vii) l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70%) sia differita, sia per la componente azionaria che per la componente in denaro, al secondo esercizio successivo alla conclusione del *performance period* (c.d. *deferred payment*);
- (viii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere quote del premio oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*);
- (ix) le soglie di accesso al premio coincidano con il livello *target* di ciascuno degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano di *Long-Term Incentive 2024*;
- (x) l'indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato (e, conseguentemente, anche del rapporto dirigenziale) sia fissata in due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, e la relativa erogazione sia legata a specifiche fattispecie.

La strategia del Gruppo Enel mira alla creazione di valore anche attraverso l'integrazione dei fattori *Environmental, Social and Governance* ("ESG"). In particolare, tale strategia persegue l'accelerazione della transizione energetica attraverso la progressiva

decarbonizzazione della generazione di energia elettrica e la spinta all'elettificazione dei consumi dei clienti finali, nonché il potenziamento delle reti di distribuzione per rafforzare ulteriormente queste ultime in considerazione del crescente peso delle fonti rinnovabili nel *mix* energetico. Tale strategia è volta a perseguire altresì un'adeguata redditività degli investimenti effettuati, al fine di massimizzare la creazione di valore.

Il Piano Strategico 2024/2026 del Gruppo si basa sui seguenti tre pilastri:

- redditività, flessibilità e resilienza, mediante un'allocazione del capitale selettiva finalizzata a ottimizzare il profilo rischio/rendimento del Gruppo;
- efficienza ed efficacia quali *driver* dell'operatività del Gruppo, basati su semplificazione dei processi, un'organizzazione più snella con responsabilità definite e *focus* sulle geografie *core*, nonché sulla razionalizzazione dei costi al fine di massimizzare la generazione di cassa e compensare sia le dinamiche inflazionistiche che il maggior costo del capitale;
- sostenibilità finanziaria e ambientale per perseguire la creazione di valore nell'affrontare le sfide del cambiamento climatico.

Sul fronte della sostenibilità ambientale, il Gruppo intende proseguire la riduzione delle proprie emissioni dirette e indirette di gas a effetto serra, in linea con l'Accordo di Parigi e con lo scenario di 1,5°C, come certificato dalla *Science Based Targets initiative* (SBTi). Nello specifico, il Gruppo conferma l'obiettivo di chiudere tutti i rimanenti impianti a carbone entro il 2027, previa autorizzazione delle autorità competenti. Per quanto riguarda la riconversione degli impianti a carbone, il Gruppo valuterà le migliori tecnologie disponibili, sulla base delle esigenze indicate dai gestori delle reti di trasmissione. Il Gruppo, inoltre, conferma la sua ambizione di raggiungere zero emissioni in tutti gli *Scope* entro il 2040.

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 30% del totale), da conseguirsi nel quadro di un'adeguata disciplina finanziaria – misurata dal rapporto tra la generazione operativa di cassa e un adeguato livello di debito (*i.e.*, *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, con un peso pari al 20% del totale) – attenta alla razionalizzazione dei costi (*i.e.*, *Cash Cost* consolidato, con un peso pari al 20% del totale). Tramite l'inserimento dell'obiettivo concernente il *Cash Cost* consolidato si è quindi inteso valorizzare rispetto al 2023 l'importanza del conseguimento di maggiori efficienze, funzionali a rafforzare la struttura finanziaria a livello di Gruppo e assicurare al contempo un adeguato ritorno degli investimenti, con l'obiettivo di creare valore per gli Azionisti. Per quanto riguarda gli obiettivi di *performance* ESG, in linea con il 2023 è stato anzitutto ritenuto opportuno mantenere al 20% del totale il peso del tradizionale obiettivo legato alla *safety*, alla luce del ruolo centrale che la salvaguardia della sicurezza sui luoghi di lavoro continua a rivestire per il Gruppo. Inoltre, in considerazione dell'importanza rivestita dai clienti finali, si è ritenuto opportuno mantenere (con un peso che si conferma rispetto al 2023 pari al 10% del totale) l'obiettivo di *performance* che misura il livello di soddisfazione dei clienti medesimi attraverso il numero annuo di reclami commerciali registrati nei Paesi "core" di presenza del Gruppo; in un'ottica di semplificazione, rispetto al 2023 si è ritenuto opportuno eliminare gli obiettivi-cancello – il cui superamento era cioè presupposto per il concreto raggiungimento dell'obiettivo sopra indicato – concernenti i reclami commerciali registrati nel mercato libero *commodity* in Italia e il SAIDI (*System Average Interruption Duration Index*). In particolare, l'eliminazione di quest'ultimo obiettivo-cancello tiene conto della circostanza che il suo andamento è di fatto già riflesso nel numero dei reclami commerciali, poiché incide sulla percezione della qualità del servizio da parte dei clienti; per quanto concerne invece l'obiettivo-cancello concernente i reclami commerciali registrati nel mercato libero *commodity* in Italia, sono venute meno le criticità (ad esempio, la gestione dei rinnovi) che avevano portato all'introduzione dello stesso.

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 2023 sono stati mantenuti gli obiettivi concernenti il *Total Shareholders' Return* ("TSR"), il cui peso è stato confermato in misura pari al 45% del totale, e il differenziale tra ROIC (*Return on Invested Capital*) e

WACC (*Weighted Average Cost of Capital*), il cui peso è parimenti rimasto invariato al 30% del totale per sottolineare l'importanza della redditività degli investimenti rispetto al relativo costo del capitale impiegato. Rispetto alla politica in materia di remunerazione per il 2023 è stato inoltre mantenuto al 25% del totale il peso degli obiettivi di *performance* ESG. In particolare, è rimasto invariato, con un peso pari al 15% del totale, l'obiettivo relativo all'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" e "Scope 3" relative all'*Integrated Power*, che copre quindi tanto le emissioni dirette legate alla produzione di energia elettrica (*i.e.*, emissioni "Scope 1"), quanto le emissioni indirette legate alla produzione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali (*i.e.*, emissioni "Scope 3"). A tale obiettivo continua ad essere associato un obiettivo-cancello legato all'intensità delle indicate emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo dovute alla produzione di energia elettrica. L'obiettivo così strutturato è inteso a supportare il raggiungimento dei *target* del Piano Strategico 2024-2026 relativi al cambiamento climatico, grazie alla sua coerenza con una riduzione delle emissioni allineata alle indicazioni dell'Accordo di Parigi. È stato infine mantenuto l'obiettivo legato alla diversità di genere, con un peso pari al 10% del totale, modificandone al contempo la natura. In particolare, il nuovo obiettivo riguarda la percentuale di donne effettivamente presenti all'interno dell'intera popolazione manageriale (*manager* e *middle manager*), superandosi così in un'ottica evolutiva il precedente obiettivo adottato nel 2023, in quanto raggiunto e focalizzato sulla percentuale di donne nei piani di successione del *top management*. Tale modifica risponde quindi all'esigenza di misurare in maniera più concreta l'impegno del Gruppo a garantire l'uguaglianza di genere, con particolare riguardo all'incremento della rappresentanza femminile a livello manageriale.

| <i>Pillar</i> strategico | Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di breve termine | Obiettivi di <i>performance</i> della remunerazione variabile di lungo termine |
|---|--|--|
| Profittabilità | Utile Netto ordinario consolidato | ROIC – WACC |
| Creazione di valore e ritorno per gli azionisti | | <i>Total Shareholders' Return</i> |
| Efficienza | <i>Cash Cost</i> Consolidato | |
| Rigore finanziario e struttura finanziaria stabile | <i>Funds from operations</i> / Indebitamento finanziario netto consolidato | |

| | | |
|---|---|---|
| Crescita industriale sostenibile | Reclami commerciali a livello di Gruppo | Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo |
| | <i>Safety</i> | Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> |

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

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi di Enel, in conformità con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 29 del Codice di *Corporate Governance*, risulta legata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dai compiti loro attribuiti 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 2024 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 2023 Enel ha rinnovato il *Global Framework Agreement*, sottoscritto nel 2013 con le federazioni italiane e le federazioni globali *IndustriAll* e *Public Services International*, che è riconosciuto come una *best practice* di riferimento per le multinazionali europee ed extra-europee; trattasi di un documento fondato sui principi dei diritti umani, del diritto del lavoro e dei migliori e più avanzati sistemi di relazioni industriali transnazionali dei gruppi multinazionali e delle istituzioni di riferimento a livello internazionale, tra cui l'IOIL (Organizzazione internazionale del lavoro).

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

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

Il Codice Etico di Gruppo prevede inoltre che, al momento della costituzione del rapporto di lavoro, ogni collaboratore riceva accurate informazioni relative alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, nonché agli elementi normativi e retributivi come regolati dal contratto collettivo nazionale di lavoro. Tali informazioni sono presentate al collaboratore in modo che l'accettazione dell'incarico sia basata su un'effettiva comprensione e consapevolezza non solo dei propri doveri, ma anche e soprattutto dei propri diritti riconosciuti dalla contrattazione collettiva. Tale approccio, oltre ad essere alla base della regolarità dei contratti, consente di operare con equità a tutti i livelli aziendali e in tutte le realtà geografiche in cui il Gruppo opera.

Inoltre, nel luglio 2019, Enel ha firmato la lettera d'impegno delle Nazioni Unite sulla "*just transition*" per garantire che i nuovi posti di lavoro siano equi, dignitosi e inclusivi. Il Gruppo Enel si è altresì impegnato a rispettare al proprio interno e a far rispettare ai propri fornitori gli *standard* internazionali

in materia di diritto del lavoro sulla base delle indicazioni dell'OIL.

Enel e le Federazioni Nazionali ed Europee (*IndustriAll Europe* ed *European Public Services Union*) hanno trasferito la loro consolidata esperienza di dialogo sociale nel *Sectoral Social Dialogue Committee* del settore elettrico (costituito presso la Commissione Europea – *DG Employment*) per quanto concerne gli impatti occupazionali che la transizione energetica e la digitalizzazione comporteranno nei prossimi anni in tutte le imprese elettriche europee. Si segnala altresì che, a livello europeo, l'Accordo sul Comitato Aziendale Europeo Enel del 2016, prorogato nel 2022 ed attualmente in fase di rinegoziazione, costituisce una delle intese più avanzate nel settore elettrico per l'attenzione riservata a temi di particolare rilevanza, quali la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, la formazione e la promozione dei principi di diversità e inclusione.

Il Gruppo, nei diversi Paesi di presenza, è impegnato a gestire la transizione energetica attivando un solido dialogo con le organizzazioni sindacali per applicare i principi della *just transition* nei confronti di tutte le persone più direttamente coinvolte nel processo di cambiamento (comprese le comunità locali, i lavoratori delle imprese appaltatrici e i clienti), in particolare nell'ambito della riconversione delle centrali e dei siti industriali e nell'ottica di una progressiva uscita dall'utilizzo di combustibili fossili.

Nel corso del 2022, il Gruppo ha altresì sottoscritto lo "Statuto della Persona" con le organizzazioni sindacali italiane. Con l'adozione di questo importante protocollo si è dato ancora più rilievo al benessere e all'integrità della persona in un ecosistema aziendale sano, sicuro, stimolante e partecipativo, in cui ognuno possa esprimere al massimo le proprie potenzialità.

[Modifiche apportate alla politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2024 rispetto all'esercizio 2023](#)

Nei primi mesi del 2024 il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha valutato le modifiche da apportare alla politica per la remunerazione dell'anno precedente, tenendo conto: (i) dell'analisi di *benchmark* del consulente indipendente Willis Towers Watson sul posizionamento competitivo del trattamento retributivo riconosciuto al Presidente del Consiglio di Amministrazione, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2023; (ii) delle indicazioni emerse dal voto favorevole dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 sulla politica in materia di remunerazione per il 2023; (iii) degli esiti dell'attività di *engagement* su temi di governo societario, ambientali e sociali svolta dalla

Società nel periodo compreso tra la fine del mese di gennaio e l'inizio del mese di marzo 2024 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 practice* 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 2024 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 2023. 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 2024 si segnala altresì che il Piano di *Long Term Incentive 2024* risulta caratterizzato dalla conferma di una componente azionaria pari al 150% del premio base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e al 100% del premio base per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché per i primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale che non rivestono tale qualità. Si intende in tal modo continuare a mantenere ben saldo l'allineamento degli interessi dei destinatari del Piano di *Long Term Incentive 2024* con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine, venendo incontro al contempo all'esigenza di agevolare il raggiungimento degli obiettivi previsti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*") di Enel.

La politica in materia di remunerazione per il 2024 ha inoltre circoscritto – rispetto a quella per il 2023 – le circostanze al ricorrere delle quali è riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale l'indennità di fine rapporto. In particolare, è previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di (i) revoca del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa *ex art.* 2119 del codice civile ("Giusta Causa") ovvero di (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. Pertanto, alla luce delle modifiche introdotte dalla politica in materia di remunerazione per il 2024, nel rispetto della volontà dello stesso Amministratore Delegato/Direttore

Generale tale indennità non è più dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale ⁽⁶⁾.

Come già indicato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 (v. paragrafo 2.4.7), si segnala infine che non trova applicazione all'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo) la polizza assicurativa stipulata da Enel in favore del titolare della medesima carica per il mandato 2020-2022 (*i.e.*, Francesco Starace) al fine di garantire a quest'ultimo 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.

Rispetto alla politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2023 sono state quindi apportate le modifiche appresso evidenziate.

| | Politica per la remunerazione 2023 | Politica per la remunerazione 2024 |
|--|--|--|
| Remunerazione variabile di breve termine dell'AD/DG | <u>Obiettivi di performance</u> | <u>Obiettivi di performance</u> |
| | <ul style="list-style-type: none"> • Utile netto ordinario consolidato (peso 40%) • Obiettivo non previsto • <i>Funds from operations</i>/Indebitamento finanziario netto consolidato (peso 30%) • Reclami commerciali a livello di Gruppo, accompagnato dai seguenti obiettivi: cancello: (i) SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero | <ul style="list-style-type: none"> • Obiettivo invariato (peso 30%) • Cash cost consolidato (peso 20%) • Obiettivo invariato (peso 20%) • Reclami commerciali a livello di Gruppo (peso invariato) |

⁽⁶⁾ Si segnala che il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha in tal modo inteso recepire nella politica in materia di remunerazione per il 2024 l'espressa rinuncia, formulata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023,

all'indennità prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale, secondo quanto indicato nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione.

| | | |
|----------------------------------|--|--|
| | <p><i>commodity</i> in Italia (peso 10%)</p> <ul style="list-style-type: none"> Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali (peso 20%) | <ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati |
| | Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%. | Scala di <i>performance</i> del Piano MBO rimasta invariata. |
| Piano LTI per AD/DG e DRS | <p><u>Obiettivi di <i>performance</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (peso 45%) ROIC ⁽⁷⁾ - WACC ⁽⁸⁾ (peso 30%) Emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo, accompagnato dall'obiettivo cancello delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (peso 15%) Percentuale di donne nei piani di successione del <i>top management</i> (peso 10%) | <p><u>Obiettivi di <i>performance</i></u></p> <ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati Obiettivo e peso rimasti invariati Obiettivo e peso rimasti invariati |
| | Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per | Scala di <i>performance</i> del Piano LTI rimasta invariata |

| | | |
|---|---|--|
| | <p>a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%.</p> <p>b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%.</p> | <p>sia per AD/DG che per DRS.</p> |
| | <p>Peso della componente azionaria del Piano LTI per:</p> <p>a) AD/DG: 150% del premio base;</p> <p>b) DRS: 100% del premio base.</p> | <p>Peso della componente azionaria del Piano LTI rimasta invariata.</p> |
| | <p>Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria):</p> <ul style="list-style-type: none"> 30% nel primo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale; 70% nel secondo esercizio successivo al termine del <i>performance period</i> triennale. | <p>Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.</p> |
| Indennità di fine rapporto per l'AD/DG | <p>Circostanze al ricorrere delle quali è riconosciuta l'indennità:</p> <ol style="list-style-type: none"> Revoca del rapporto di amministrazione in assenza di Giusta Causa Licenziamento in assenza di Giusta Causa Mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale <ul style="list-style-type: none"> Dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto | <p>Circostanze al ricorrere delle quali è riconosciuta l'indennità:</p> <ol style="list-style-type: none"> Circostanza invariata. Circostanza invariata. Circostanza eliminata. <ul style="list-style-type: none"> Circostanza invariata. |

(7) Return on Invested Capital.

(8) Weighted Average Cost of Capital.

| | | |
|---|--|--|
| | dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. | |
| Polizza c.d. "perequativa" per l'AD/DG | Polizza assicurativa volta a garantire all'AD/DG in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (i.e., Francesco Starace) 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. | Polizza non più prevista per l'AD/DG nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (i.e., Flavio Cattaneo) |

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 2024 si è tenuto conto tanto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson con riferimento al trattamento retributivo riconosciuto ai presidenti non esecutivi delle società del *Peer Group*, quanto del ruolo affidato al Presidente di Enel nell'ambito della *corporate governance* di un Gruppo in cui sono presenti 12 società con azioni quotate in 6 Paesi di 3 continenti, caratterizzate da eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

In particolare, l'indicata analisi di *benchmark* in merito alla remunerazione fissa del Presidente per il 2023, pari a 500.000 euro lordi annui, ha evidenziato un posizionamento sostanzialmente in linea con il terzo quartile del *Peer Group* se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Willis Towers Watson, la remunerazione fissa riconosciuta al Presidente per il 2024 è confermata in un importo pari a 500.000 euro lordi annui, in quanto detta remunerazione risulta sostanzialmente coerente con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

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

2.3.3 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) versare contributi per l'assistenza sanitaria integrativa; (iii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico del Presidente in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per

conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato e/o di fatti commessi in evidente e comprovato danno della Società; (iv) assicurare la disponibilità di un'autovettura aziendale ad uso anche personale, secondo il trattamento previsto per i dirigenti della Società; (v) riconoscere l'utilizzo di un adeguato alloggio nella città di Roma, qualora il Presidente non dovesse risultare ivi residente.

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

2.4 Amministratore Delegato / Direttore Generale

2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Nel definire il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2024 è stato innanzi tutto tenuto conto dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson ed è stato quindi esaminato il posizionamento della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel relativa all'esercizio 2023 rispetto a quella riconosciuta ai *Chief Executive Officer* delle società del *Peer Group*, avendo riguardo a tutte le sue componenti. Si segnala che la remunerazione variabile di breve e di lungo termine è stata valutata sia al livello *target* che al livello massimo di *performance*. I risultati di tale analisi sono appresso riportati.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa si posiziona tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Remunerazione variabile a target

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

Remunerazione variabile al livello massimo di performance

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

L'analisi di *benchmark* ha pertanto evidenziato che il trattamento economico complessivo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2023 è sostanzialmente coerente con il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, fatturato e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group*.

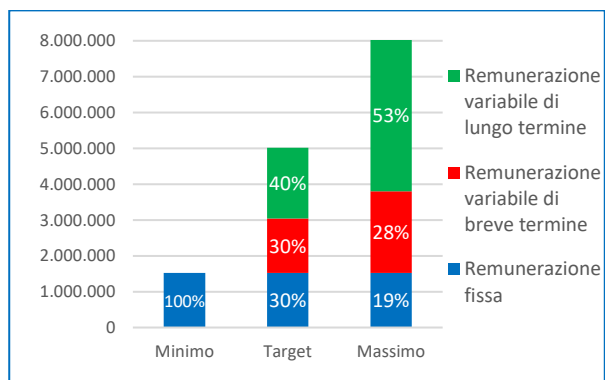
In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Willis Towers Watson, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2024 i livelli del trattamento economico appreso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2023.

2.4.2 Struttura della remunerazione e pay mix

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

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

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



Si segnala che il trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2024 consente di mantenere un allineamento del *pay mix* alle *best practice* di mercato. In particolare, sia il *pay mix* a *target* che quello al livello massimo di *performance* attribuiscono alla componente variabile della remunerazione un peso complessivo superiore rispetto ai riferimenti medi del *Peer Group*, riconducibile – nel caso del *pay mix* al livello massimo di *performance* – ad una significativa maggiore incidenza della componente variabile di lungo periodo, intesa a rafforzare il perseguimento dell'obiettivo prioritario del successo sostenibile.

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

2.4.3 Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale si articola in (i) 450.000 euro lordi annui quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato, e (ii) 1.070.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale, per un totale di 1.520.000 euro lordi annui.

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

(10) Il *Cash Cost* consolidato comprende:

- *Gross Capex* per manutenzione (*Capex Asset Management*), al netto di Enel Grids;
- *Gross Capex* relative alla gestione e allo sviluppo della clientela (*Capex Customer*), al netto di Enel Grids;
- *Gross Capex* per la crescita (*Capex Asset Development*) relativi al perimetro della *global business line Enel X Global Retail* (i.e., *Enel X* ed *Enel X Way*);
- i costi fissi ad esercizio (*Opex*), al netto di Enel Grids.

(11) I *Funds from operations* sono calcolati come somma dei *cash flow* prima dei dividendi e delle operazioni straordinarie + *gross capex*, mentre l'indebitamento finanziario netto consolidato, al netto della quota di attività classificate come "*held for sale*" e "*discontinued operations*", è calcolato tenendo conto: (i) dei "Finanziamenti a lungo termine" e dei "Finanziamenti a breve termine e quote correnti dei finanziamenti a lungo termine", al netto delle "Disponibilità liquide e mezzi equivalenti" e delle attività finanziarie correnti e non correnti (crediti finanziari e titoli diversi

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 2024, nonché il relativo peso.

| Obiettivo di <i>performance</i> | Peso |
|---|------|
| Utile netto ordinario consolidato (9) | 30% |
| <i>Cash cost</i> consolidato (10) | 20% |
| <i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato (11) | 20% |
| Reclami commerciali a livello di Gruppo (12) | 10% |
| <i>Safety</i> - Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali (13) | 20% |

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 30% e tiene quindi conto della ormai consolidata attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla sicurezza sui luoghi di lavoro e sulla soddisfazione dei clienti finali, in considerazione del ruolo di questi ultimi nel processo di elettrificazione dei consumi.

da partecipazioni) incluse nelle "Altre attività correnti" e nelle "Altre attività non correnti".

(12) L'obiettivo "Reclami commerciali a livello di Gruppo" misura il numero di nuovi reclami commerciali ricevuti nell'anno normalizzato per 10.000 clienti (definiti come forniture/contratti attivi); in particolare, detto obiettivo viene calcolato sommando i reclami commerciali ricevuti nell'anno e rapportando questi ultimi alla base clienti media mensile delle singole entità del perimetro *Commodity and Beyond B2C*, moltiplicato per 10.000. Il perimetro di riferimento di tale obiettivo include i seguenti mercati "core" di presenza integrata del Gruppo: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.

(13) Nella definizione della scala di *performance* dell'obiettivo concernente l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro si è tenuto conto dei mutamenti di perimetro del Gruppo già intervenuti o per i quali si è già verificata la sottoscrizione di accordi per la cessione (c.d. "*signing*") o vi è una previsione certa di uscita dal Gruppo.

Si segnala inoltre che la rilevanza del piano straordinario di dismissione di attivi per oltre 20 miliardi di euro, presentato dal *top management* di Enel alla comunità finanziaria nel novembre 2022, ha condotto nel 2023 alla decisione di apportare alcune modifiche rispetto agli esercizi precedenti per quanto riguarda la struttura e le modalità di calcolo degli obiettivi economico-finanziari che caratterizzano la componente variabile sia di breve che di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale. In tale occasione è stato tra l'altro eliminato nella componente variabile di breve termine l'obiettivo di efficienza che ricorreva costantemente negli anni precedenti e sono stati modificati taluni criteri di sterilizzazione degli impatti delle operazioni non ricorrenti (con particolare riferimento alle operazioni di *Me&A*). Nella politica in materia di remunerazione per il 2024, anche a seguito del venir meno della natura straordinaria del contesto che aveva condotto all'introduzione delle modifiche sopra richiamate, si è proceduto a ripristinare le tradizionali caratteristiche della componente variabile sia di breve che di lungo termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale attraverso una normalizzazione della struttura e delle modalità di calcolo dei relativi obiettivi di *performance* economico-finanziari.

Ciascun obiettivo di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2024 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare, salvo per quanto riguarda l'obiettivo relativo alla *Safety*).

| Obiettivo ⁽¹⁴⁾ | Soglia di accesso | Target | Over |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Utile netto ordinario consolidato | 6,60 miliardi di euro | 6,65 miliardi di euro | 6,80 miliardi di euro |

⁽¹⁴⁾ Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, la variazione dei principi contabili, la variazione della *dividend policy* e l'impatto di operazioni straordinarie (*disposal* e *financial investments*), sempre rispetto alle ipotesi di *budget*, verranno neutralizzati. Eventuali discontinuità di *business*, se non prevedibili, saranno sterilizzate. In sede di consuntivazione saranno inoltre presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore dei KPI di riferimento e che risponderanno ai seguenti criteri: eccezionalità, rilevanza economica o finanziaria, imprevedibilità e non responsabilità del *management*.

Per quanto riguarda l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, saranno neutralizzati in fase di consuntivazione gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento – a decorrere dal momento di efficacia di tali

| | | | |
|---|--|---|--|
| <i>Cash cost</i> consolidato | 7,9 miliardi di euro | 7,7 miliardi di euro | 7,6 miliardi di euro |
| <i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato | 25,4% | 25,8% | 26,2% |
| Reclami commerciali a livello di Gruppo | 180/10.000 clienti | 170/10.000 clienti | 165/10.000 clienti |
| <i>Safety</i> - Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, con obiettivo – cancello rappresentato dagli infortuni fatali | Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) ⁽¹⁵⁾ 2024 <0,48 e infortuni fatali 2024 <=4 ⁽¹⁶⁾ | IF 2024 <0,41 e infortuni fatali 2024 <=4 | IF 2024 <= 0,39 e infortuni fatali 2024 <= 4 |

Per quanto riguarda l'obiettivo di *performance* concernente i *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, si segnala che il livello *target* sopra indicato (pari a 25,8%) risulta inferiore a quello previsto nel 2023 (pari a 28,9%) in quanto quest'ultimo includeva sia nel *Funds from operations* che nell'Indebitamento finanziario netto consolidato l'impatto positivo di alcune operazioni non ricorrenti inserite nel piano straordinario di dismissione di attivi per oltre 20 miliardi di euro in precedenza indicato. Al netto di tale impatto, connesso ad operazioni non ricorrenti, il livello *target* per il 2024 dell'obiettivo di *performance* in questione risulterebbe superiore a quello previsto per il 2023.

Per quanto riguarda la *Safety*, l'obiettivo-cancello concernente gli infortuni fatali e la curva di incentivazione concernente l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro sono stati definiti in base ai

variazioni – rispetto a quanto previsto in fase di definizione dell'obiettivo relativo alla *Safety*.

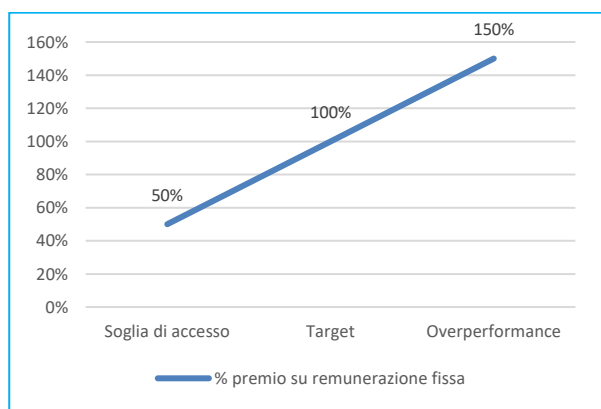
In fase di consuntivazione dell'obiettivo "Reclami commerciali a livello di Gruppo", saranno neutralizzati gli impatti derivanti da eventi estremi riconosciuti dagli enti regolatori, da eventi meteo estremi, da potenziali cambi di perimetro, da rilevanti variazioni di *customer base* (ad esempio, impatti straordinari correlati al superamento della maggior tutela in Italia) e da impatti straordinari correlati al cambio di sistemi di fatturazione in Spagna.

⁽¹⁵⁾ 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*), espresse in milioni; a tal fine, sono considerati infortuni quelli che comportano più di 3 giorni di assenza dal lavoro.

⁽¹⁶⁾ Dal conteggio degli infortuni fatali (Enel + *contractors*) sono esclusi gli eventi stradali.

medesimi criteri adottati lo scorso anno e mantengono i medesimi valori, tenuto anche conto del mancato raggiungimento di tale obiettivo nel 2023. Si segnala che i valori della curva di incentivazione concernente l'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro sono stati tuttavia proformati per tenere conto dei mutamenti di perimetro del Gruppo nel frattempo già intervenuti o per i quali si è già verificata la sottoscrizione di accordi per la cessione (c.d. "signing") o vi è una previsione certa di uscita dal Gruppo.

Per ciascun obiettivo al raggiungimento della soglia di accesso è prevista l'erogazione di una somma pari al 50% del premio base, mentre al raggiungimento del *target* e dell'*overperformance* è prevista l'erogazione, rispettivamente, del 100% e del 150% del premio base (con interpolazione lineare, salvo per quanto riguarda l'obiettivo relativo alla *Safety*), 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;

(17) 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 2024 – 31 dicembre 2026), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

(18) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 29 dicembre 2023, i primi 10 componenti di tale indice erano: Iberdrola, Enel, Engie, RWE, E.ON, Veolia Environnement, EdP, Terna, Redea Corporacion, Endesa.

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

- l'unico obiettivo raggiunto fosse il *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 10% della remunerazione fissa.

2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine

La remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione a piani di incentivazione di durata pluriennale destinati al *top management* del Gruppo e può variare da zero fino a un massimo del 280% del premio base (risultando quest'ultimo pari al 100% della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale). La remunerazione variabile di lungo termine può quindi raggiungere un massimo di 4.256.000 euro lordi annui.

Per il 2024 la remunerazione variabile di lungo termine è legata alla partecipazione ad apposito Piano *Long-Term Incentive* ("Piano LTI 2024"), 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 2024, nonché il relativo peso.

| Obiettivo di <i>performance</i> | Peso |
|--|------|
| TSR medio ⁽¹⁷⁾ Enel <i>vs</i> TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽¹⁸⁾ nel triennio 2024-2026 | 45% |
| ROIC ⁽¹⁹⁾ – WACC ⁽²⁰⁾ cumulati nel triennio 2024-2026 ⁽²¹⁾ | 30% |
| Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO ₂ eq/kWh) al 2026 ⁽²²⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello | 15% |

svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario.

(20) *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.

(21) 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 perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, nonché dagli effetti dell'iperinflazione. In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

(22) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO₂eq/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra "Scope 3" derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

| | |
|--|-----|
| rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽²³⁾ | |
| Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2026 ⁽²⁴⁾ | 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 EURO STOXX Utilities – UEM non verrà assegnato alcun premio.

| TSR medio Enel vs TSR medio Indice EURO STOXX Utilities – UEM nel triennio 2024-2026 | 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 | <i>Target</i> 130% ⁽²⁵⁾ | <i>Over I</i> 150% | <i>Over II</i> 280% ⁽²⁶⁾ |

L’obiettivo legato al ROIC-WACC cumulati nel triennio 2024-2026 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 2024-2026) non verrà assegnato alcun premio.

| ROIC - WACC cumulati triennio 2024-2026 | ROIC - WACC pari a 12,2% | ROIC - WACC pari a 12,5% | ROIC - WACC superiore o uguale a 12,8% |
|---|------------------------------------|--------------------------|--|
| Moltiplicatore | <i>Target</i> 130% ⁽²⁵⁾ | <i>Over I</i> 150% | <i>Over II</i> 280% ⁽²⁶⁾ |

Per quanto riguarda l’obiettivo di *performance* ROIC – WACC, si segnala che la differenza tra i valori previsti per il Piano LTI 2023 (livello *target* cumulato del triennio 2023 – 2025 pari a 14,4%) e quelli previsti per il Piano LTI 2024 (livello *target* cumulato del triennio 2024 – 2026 pari a 12,2%) è dovuta

⁽²³⁾ L’intensità delle emissioni di gas serra “Scope 1” relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2 eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall’attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione del Gruppo.

⁽²⁴⁾ La percentuale di donne *manager* e *middle manager* misura la presenza femminile nelle popolazioni apicali ed è calcolata come rapporto fra il numero di donne *manager* e *middle manager* rispetto all’intera popolazione di *manager* e *middle manager*. In sede di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento – a decorrere dal momento di efficacia di tali variazioni – rispetto a

principalmente ad un pieno riallineamento della metodologia di calcolo del Capitale Investito Netto (CIN) adottata per il Piano LTI 2024 rispetto a quella già utilizzata per il Piano LTI 2022, in coerenza con quanto sopra indicato circa il ripristino delle tradizionali modalità di calcolo degli obiettivi di *performance* economico-finanziari della componente variabile della remunerazione dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale. Nel Piano LTI 2023 era stato infatti escluso il valore dell’avviamento, poiché quest’ultimo avrebbe potuto essere significativamente influenzato dal piano straordinario di dismissione di attivi per oltre 20 miliardi di euro, presentato dal *top management* di Enel alla comunità finanziaria nel novembre 2022. Al contempo, il differenziale tra ROIC e WACC beneficia di un miglior contributo in termini di risultati operativi (*i.e.*, NOPAT – *Net Operating Profit After Taxes*), solo in parte compensato da un previsto aumento del parametro relativo al costo del capitale che riflette il mutato contesto del mercato dei capitali.

L’obiettivo concernente l’intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’*Integrated Power* del Gruppo al 2026 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura coincide con quella indicata nel Piano Strategico 2024-2026) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l’accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento dell’obiettivo-cancello concernente l’intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla *Power Generation* del Gruppo al 2026.

| Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2026 (obiettivo cancello) ⁽²⁷⁾ | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125gCO _{2eq} /kWh | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125gCO _{2eq} /kWh | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125gCO _{2eq} /kWh |
|--|--|--|--|
| | | | |

quanto previsto in fase di definizione dell’obiettivo in questione sulla base dei dati al 31 dicembre 2023.

⁽²⁵⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2024, diversi dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento del *target* è prevista l’erogazione del 100% del premio base assegnato.

⁽²⁶⁾ Per i destinatari del Piano LTI 2024, diversi dall’Amministratore Delegato/Direttore Generale, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* è prevista l’erogazione del 180% del premio base assegnato.

⁽²⁷⁾ Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell’obiettivo di *performance*

| Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2026 ⁽²⁷⁾ | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> pari a 135 gCO _{2eq} /kWh | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> pari a 132 gCO _{2eq} /kWh | Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> inferiori o uguali a 130 gCO _{2eq} /kWh |
|---|---|---|---|
| Moltiplicatore | <i>Target</i> 130% ⁽²⁵⁾ | Over I 150% | <i>Over II</i> 280% ⁽²⁶⁾ |

L’obiettivo di *performance* concernente l’intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’*Integrated Power* del Gruppo al 2026 presenta dunque la medesima curva di incentivazione prevista dal Piano LTI 2023. Tale obiettivo, infatti, è soggetto ad una significativa esposizione a fattori esogeni, in quanto i livelli di intensità di tali emissioni dipendono in parte dall’andamento che avrà nei prossimi anni il processo di decarbonizzazione dei sistemi elettrici da cui il Gruppo acquista elettricità ai fini della successiva vendita ai clienti finali. L’obiettivo-cancello concernente l’intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla *Power Generation* del Gruppo al 2026, invece, è più ambizioso dell’analogo obiettivo-cancello previsto dal Piano LTI 2023, in quanto il valore individuato è coerente con il percorso di decarbonizzazione della generazione di energia elettrica prevista per il Gruppo dal Piano Strategico 2024-2026.

L’obiettivo relativo alla percentuale di donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* a fine 2026 ⁽²⁸⁾ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con

relativo a “Intensità delle emissioni di GHG *Scope 1* e *Scope 3* relative all’*Integrated Power* del Gruppo” e del relativo obiettivo-cancello (“Intensità delle emissioni di GHG *Scope 1* relative alla *Power Generation* del Gruppo”), in sede di relativa consuntivazione sarà sterilizzato:

(A) qualsiasi impatto negativo, diretto o indiretto, connesso o dovuto a i) eventuali nuove leggi, regolamenti o, senza alcuna limitazione, qualsiasi decisione presa da un’autorità o tribunale competente; ii) la modifica, revoca e/o abbreviazione della data di scadenza delle concessioni, autorizzazioni, licenze e/o nulla osta applicabili e/o relative e/o concesse al Gruppo;

(B) qualsiasi impatto negativo connesso a un evento che potrebbe richiedere al Gruppo di modificare la propria metodologia di calcolo dell’obiettivo di riferimento in linea con il Piano di Sostenibilità, incluso, senza alcuna limitazione, un cambiamento di leggi, regolamenti, regole, *standard*, linee guida e *policy*, e/o un cambiamento significativo dei dati dovuto ad una migliore accessibilità degli stessi o alla scoperta o alla correzione di singoli errori o di una serie di errori cumulativi;

(C) qualsiasi incremento di emissioni di gas serra a livello di singolo Paese imputabile a cambiamenti nelle dinamiche del mercato elettrico che causino un imprevisto aumento nella

interpolazione lineare). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

| Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2026 | Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,5% | Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,75 % | Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,0% |
|--|--|--|--|
| Moltiplicatore | <i>Target</i> 130% ⁽²⁵⁾ | Over I 150% | <i>Over II</i> 280% ⁽²⁶⁾ |

Si evidenzia che la componente degli obiettivi di *performance* concernenti tematiche ESG riveste un peso complessivo del 25% e tiene quindi conto della ormai consolidata attenzione da parte della comunità finanziaria a dette tematiche, con una particolare enfasi posta in tal caso sulla lotta al cambiamento climatico e alla diversità di genere. In particolare, si segnala che l’obiettivo di *performance* legato alla lotta al cambiamento climatico è volto a rafforzare la correlazione tra la remunerazione variabile di lungo termine e il Piano Strategico 2024-2026, che promuove l’applicazione di un modello di *business* sostenibile nel lungo periodo, facendo leva sulla progressiva elettrificazione dei consumi dei clienti finali (emissioni “Scope 1 e Scope 3”), il cui presupposto è la decarbonizzazione della generazione di energia elettrica (emissioni “Scope 1”). L’obiettivo di *performance* relativo alla diversità di genere è volto a perseguire un maggiore equilibrio nella presenza di donne nell’ambito dei diversi livelli della popolazione manageriale; in particolare, detto obiettivo risponde all’esigenza di misurare in maniera concreta l’impegno del Gruppo a garantire

generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche > 500gCO_{2eq}/kWh) operato da Enel per garantire la sicurezza e la stabilità dei sistemi elettrici, rispetto alle ipotesi considerate durante la fase di definizione del *target*;

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

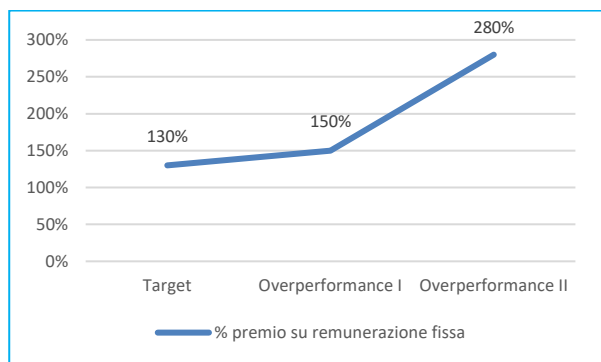
(E) qualsiasi impatto negativo correlato a eventi meteorologici e climatici estremi (inclusi, senza alcuna limitazione, inondazioni, incendi, uragani, bufere di neve, siccità) che incidono direttamente sulla capacità di generazione degli *asset* rinnovabili del Gruppo, inclusa una disponibilità idroelettrica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

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

⁽²⁸⁾ Per *popolazione manager* e *middle manager* si intendono i *manager* di Enel e di società da questa controllate che ricoprono ruoli chiave e/o di coordinamento nel modello organizzativo.

Puguaglianza di genere, con particolare attenzione all'incremento delle donne *manager* e *middle manager* (che a fine 2023 rappresentavano il 32,5% del totale della popolazione di riferimento).

Al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione del 130% ⁽²⁵⁾ del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione del 150% (al livello *Over I*) ovvero del 280% ⁽²⁶⁾ (al livello *Over II*) del premio base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare), come di seguito riportato.



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 58,5% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 150% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per l'ulteriore 130% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2024 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.

⁽²⁵⁾ Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto,

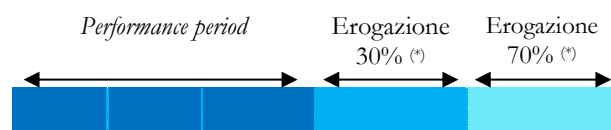
In particolare, si prevede che il 150% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2024 in base alla media aritmetica dei VWAP ⁽²⁹⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2023). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Fino al raggiungimento del 150% del premio base (pari al 150% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che, sebbene il Piano LTI 2024 non preveda a carico della generalità dei destinatari uno specifico obbligo di mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate, all'Amministratore Delegato/Direttore Generale trovano applicazione i limiti stabiliti dalle Linee guida sul possesso azionario ("*Share Ownership Guidelines*", per le quali si rinvia al paragrafo 2.8 della presente relazione) alla disponibilità delle azioni Enel assegnate in base al Piano stesso.

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

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2024 (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI 2024



escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

(*) 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 2024

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2024, 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 rapporto

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale è attribuita un'indennità di fine rapporto che prevede, al momento della cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la corresponsione di due annualità della componente fissa riferita a ciascuno dei due rapporti, per un importo complessivo pari a 3.040.000 euro lordi, in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009; l'attribuzione di tale indennità è sostitutiva e in deroga dei trattamenti dovuti ai sensi di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. È previsto che l'erogazione di tale indennità abbia luogo solo nel caso di: (i) revoca del rapporto di amministrazione e/o licenziamento in assenza di giusta causa *ex art.* 2119 del codice civile ("Giusta Causa"); ovvero (ii) dimissioni dell'interessato dal rapporto di amministrazione e/o dal rapporto dirigenziale per effetto di una Giusta Causa. Si segnala quindi che, a differenza di quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2023, nel rispetto della volontà dello stesso Amministratore Delegato/Direttore Generale tale indennità non è più dovuta in caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con

(30) Si segnala che il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha inteso in tal modo recepire nella politica in materia di remunerazione per il 2024 l'espressa rinuncia, formulata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023,

conseguente estinzione del rapporto dirigenziale (30). L'indennità in questione non sarà altresì dovuta nel caso in cui, dopo la cessazione del rapporto di amministrazione (e la conseguente cessazione del rapporto dirigenziale), l'interessato sia destinato ad essere assunto o nominato in altro incarico di contenuto professionale analogo o superiore in una società a controllo pubblico. Infine, non è prevista alcuna indennità di fine rapporto in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale legata ad ipotesi di modificazione degli assetti proprietari di Enel (c.d. "*change of control*"), anche a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Patto di non concorrenza

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

In particolare, è previsto che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale conceda irrevocabilmente alla Società, ai sensi dell'art. 1331 del codice civile e a fronte di un corrispettivo pari a 500.000 euro lordi (da versare in tre rate annuali di importo pari a 166.667 euro lordi ciascuna), il diritto di attivare il patto stesso. È altresì previsto al riguardo che, in caso di rinnovo della carica alla scadenza del mandato (e conseguente prosecuzione del rapporto dirigenziale), l'opzione si considera remunerata sino alla nuova scadenza del mandato senza che sia dovuto a tale titolo alcun ulteriore corrispettivo.

Nel caso in cui la Società eserciti tale opzione, l'interessato si impegna a non svolgere, per il periodo di due anni successivo alla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale, qualunque ne sia stata la causa, né personalmente né per interposta persona od ente, alcuna 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, Germania, Spagna, Stati Uniti d'America, Brasile, Cile e Colombia. Nel caso in cui la Società eserciti l'opzione, verserà all'interessato, entro i 15 giorni successivi al termine del periodo di durata degli obblighi sopra indicati (vale a dire trascorsi due anni dalla cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale), un corrispettivo pari a due annualità di remunerazione fissa per ciascuno dei due rapporti (*i.e.*, un importo complessivo di 3.040.000 euro lordi), che si aggiungono al corrispettivo già riconosciuto a

all'indennità prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 per il caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione alla scadenza del mandato, con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale, secondo quanto indicato nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione.

fronte della concessione del diritto di opzione. È previsto che la violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione della somma pattuita o la sua restituzione (unitamente a quella versata dalla Società quale corrispettivo del diritto di attivare il patto di non concorrenza), ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel successivamente al pagamento. Tale violazione comporta inoltre l'obbligo di risarcire il danno, consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo complessivo del patto di non concorrenza (salvo il diritto della Società di agire per ottenere l'esecuzione in forma specifica del patto stesso).

Si segnala che il corrispettivo complessivo massimo riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, al ricorrere delle circostanze precedentemente illustrate, per i) l'indennità di fine rapporto, ii) l'opzione e iii) il patto di non concorrenza è comunque inferiore a due annualità di remunerazione fissa e variabile di breve termine ⁽³¹⁾.

Effetti della cessazione dei rapporti sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2024

È previsto che, in caso di cessazione del rapporto di amministrazione e, conseguentemente, anche di quello dirigenziale (in quanto il venir meno della carica di Amministratore Delegato comporta anche il venir meno di quella di Direttore Generale), la remunerazione variabile di breve termine venga convenzionalmente fissata in misura pari alla media degli importi riconosciuti a tale titolo all'interessato negli ultimi due anni – ovvero, qualora non sia possibile fare riferimento a tale periodo, nella misura del 50% dell'importo massimo previsto – e venga determinata *pro rata temporis* (vale a dire, dal 1° gennaio fino alla data di cessazione dei suddetti rapporti).

Effetti della cessazione dei rapporti sul Piano LTI 2024 e sul Piano di *Long-Term Incentive* 2023

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI 2024 e del Piano di *Long-Term Incentive* per il 2023 che risulta applicabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 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 2024 e del Piano di *Long-Term Incentive* per il 2023 nel caso in cui il

raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato verificato

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

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

(B) Disciplina del Piano LTI 2024 e del Piano di *Long-Term Incentive* per il 2023 nel caso in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

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

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta

⁽³¹⁾ Considerando il premio corrisposto in caso di *overperformance* per la quota relativa alla remunerazione variabile di breve termine.

causa o giustificato motivo soggettivo, il destinatario del piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del piano di incentivazione perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del destinatario medesimo.

2.4.7 Benefici non monetari

La politica di benefici non monetari prevede l'impegno di Enel a: (i) stipulare un'apposita polizza assicurativa a copertura del rischio morte o invalidità permanente derivanti da infortunio o malattia; (ii) adottare misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in relazione alla carica rivestita, nonché alle eventuali cariche ricoperte in società controllate o partecipate ovvero in società od organismi terzi (qualora la carica sia stata comunque assunta per conto e nell'interesse del Gruppo), salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato e/o di fatti commessi in evidente e comprovato danno della Società; e (iii) riconoscere l'utilizzo di un adeguato alloggio nella città di Roma, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale non dovesse risultare ivi residente.

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

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

2.5 Amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica - come indicato nel precedente paragrafo 2.1 - prevede che la loro remunerazione sia composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato dall'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 2024 è stata definita tenuto anche conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* che il consulente indipendente Willis Towers Watson ha effettuato con riferimento tanto alla carica di Amministratore non esecutivo, quanto all'appartenenza ai diversi Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di Enel; a tale ultimo riguardo, si segnala che l'analisi è stata condotta esaminando separatamente il posizionamento della remunerazione prevista per la partecipazione a ciascuno dei suddetti Comitati rispetto al *Peer Group*.

Sulla base di tale analisi, la remunerazione fissa riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per l'esercizio 2023 per la partecipazione alle attività consiliari, pari a 80.000 euro lordi annui, si posiziona sulla mediana del *Peer Group* ⁽³²⁾.

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 2023 sono state fissate le seguenti misure:

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

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

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

Comitato Controllo e Rischi

Il compenso del Presidente si colloca sul primo quartile del *Peer Group*, mentre quello degli altri

⁽³²⁾ La remunerazione riconosciuta agli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai lavori consiliari si colloca invece tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* qualora si tenga

conto anche dei gettoni di presenza che alcune società appartenenti al *panel* hanno riconosciuto nel corso del 2022.

componenti di tale Comitato si posiziona al di sotto del primo quartile del *Peer Group* ⁽³³⁾.

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

I compensi del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, qualora si prendano in considerazione nell'ambito di quest'ultimo sia i comitati con competenze in materia di nomine che i comitati con competenze in materia di remunerazione ⁽³⁴⁾.

Comitato Parti Correlate

I compensi del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* ⁽³⁵⁾.

Comitato per la Corporate Governance e la Sostenibilità

I compensi del Presidente e degli altri componenti di tale Comitato si collocano tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group* ⁽³⁶⁾.

Pur avendo constatato – alla luce delle risultanze delle analisi di *benchmark* e tenuto conto di quanto indicato dal Codice italiano di *Corporate Governance* – l'esistenza dei presupposti per procedere all'elaborazione di una proposta di aumento dei compensi degli Amministratori non esecutivi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha ritenuto infine di astenersi dal formulare al Consiglio di Amministrazione detta proposta, riservandosi tuttavia di valutarne l'elaborazione nel corso del mandato.

Si è pertanto ritenuto opportuno lasciare invariata anche per il 2024 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

⁽³³⁾ Il compenso del Presidente del Comitato Controllo e Rischi si colloca tra il primo quartile e la mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona poco al di sopra della mediana, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2022 da Enel e da alcune società del *panel*.

⁽³⁴⁾ Prendendo in considerazione i comitati con competenze in materia di nomine e tenendo conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2022 da Enel e da alcune società del *panel*, il compenso del Presidente del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Enel si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona poco al di sopra della mediana del *Peer Group*. Prendendo invece in considerazione i comitati con competenze in materia di remunerazione e tenendo parimenti conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del

consiliari e/o a quelle dei Comitati consiliari; non è inoltre prevista l'assegnazione di benefici non monetari né la stipula di contratti di consulenza a loro favore per il periodo successivo alla cessazione dalla carica.

2.6 Componenti il Collegio Sindacale

L'Assemblea degli Azionisti del 19 maggio 2022, nel nominare i componenti il Collegio Sindacale per gli esercizi 2022-2024, ha determinato come segue la misura dei relativi compensi ai sensi dell'art. 2402 del codice civile e dall'art. 25.1 dello statuto sociale:

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

Si segnala che in concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2024, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto raccomandato in proposito dal Codice di *Corporate Governance* – ha richiesto al consulente indipendente Willis Towers Watson di effettuare un'ulteriore analisi di *benchmark* intesa ad accertare l'adeguatezza del trattamento retributivo sopra indicato. Le risultanze di tale analisi sono riportate nella Relazione del Collegio Sindacale all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio 2023, predisposta ai sensi dell'art. 153 del Testo Unico della Finanza e concernente l'attività di vigilanza svolta.

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

2022 da Enel e da alcune società del *panel*, i compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di Enel si collocano tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

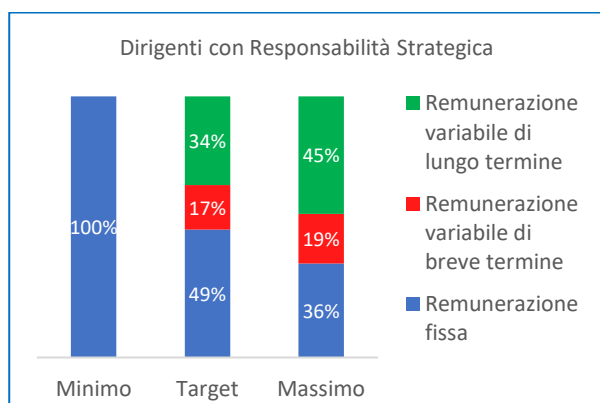
⁽³⁵⁾ I compensi del Presidente e degli altri componenti del Comitato Parti Correlate si collocano invece al di sotto del primo quartile, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2022 da Enel e da alcune società del *panel*.

⁽³⁶⁾ Il compenso del Presidente del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità si colloca sulla mediana del *Peer Group*, mentre quello degli altri componenti di tale Comitato si posiziona tra la mediana e il terzo quartile, se si tiene conto anche dei gettoni di presenza riconosciuti nel corso del 2022 da Enel e da alcune società del *panel*.

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 36% della componente fissa. La componente variabile di breve termine è attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano strategico e individuati congiuntamente dalla Funzione *Administration, Finance and Control* e dalla Funzione *People and Organization*. Tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line* (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*), e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

In particolare, gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore

Delegato/Direttore Generale vengono in genere assegnati, secondo un approccio *top-down*, anche ai Dirigenti con responsabilità strategiche. L'assegnazione di tali obiettivi e il perimetro di ciascuno di essi tengono comunque conto dei compiti e delle responsabilità specifiche dei Dirigenti con responsabilità strategiche. Al riguardo, si evidenzia che nel 2023 gli obiettivi di *performance* assegnati a questi ultimi sono risultati coerenti con quelli assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in misura pari al 63%; il restante 37% degli obiettivi di *performance* hanno invece riguardato specifiche attività individuate in base al ruolo ricoperto dagli interessati.

Per quanto riguarda la misura della retribuzione variabile di breve termine (MBO), si segnala che essa può variare in concreto, in funzione del livello di raggiungimento di ciascuno degli obiettivi di *performance*, da un minimo (pari all'80% del livello *target*, al di sotto del quale il premio viene azzerato) a un massimo (predefinito e legato a ipotesi di *overperformance* riguardo agli obiettivi assegnati, pari al 150% del livello *target*) che risulta differenziato in funzione degli specifici contesti di *business* in cui il Gruppo opera.

2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine

La retribuzione variabile di lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2024, dettagliatamente descritto nel paragrafo 2.4.5 della presente relazione, e può variare da zero fino a un massimo del 126% della remunerazione fissa annuale dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali che caratterizzano tale Piano.

Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 31,5% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in azioni, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 105% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 70% della remunerazione fissa in azioni e (ii) per il restante 35% in denaro, secondo quanto appresso indicato);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 126% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 70% della remunerazione

fissa in azioni e (ii) per il restante 56% in denaro, secondo quanto appresso indicato).

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

Modalità di pagamento del premio

Il Piano LTI 2024 prevede per tutti i destinatari (e, quindi, anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche) che il premio sia rappresentato da una componente azionaria, cui può aggiungersi – in funzione del livello di raggiungimento dei vari obiettivi – una componente monetaria.

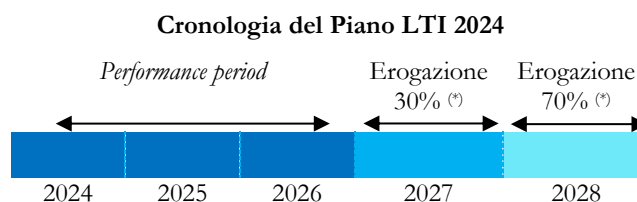
In particolare, per i Dirigenti con responsabilità strategiche si prevede che il 100% del premio base sia erogato in azioni Enel, il cui numero è determinato in sede di assegnazione del Piano LTI 2024 in base alla media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2023). La componente azionaria, assegnata gratuitamente, è erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, (i) per il 30% nel primo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, fino al raggiungimento del 100% del premio base (pari al 70% della remunerazione fissa) l'incentivo è dunque corrisposto interamente in azioni Enel previamente acquistate da parte della Società. Si segnala che, sebbene il Piano LTI 2024 non preveda a carico della generalità dei destinatari uno specifico obbligo di mantenimento in portafoglio delle azioni assegnate, ai Dirigenti con responsabilità strategiche trovano applicazione i limiti stabiliti dalle Linee guida sul possesso azionario (“*Share Ownership Guidelines*”, per le quali si rinvia al paragrafo 2.8 della presente relazione) alla disponibilità delle azioni Enel assegnate in base al Piano stesso.

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

performance period triennale e (ii) per il restante 70% nel secondo esercizio successivo al termine del *performance period* triennale.

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale, sia per la componente azionaria che per quella monetaria) è quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi del Piano LTI 2024 (c.d. *deferred payment*).



(*) 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 2024

Per ulteriori informazioni relative al Piano LTI 2024, 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.

[Effetti della cessazione del rapporto sulla remunerazione variabile di breve termine per il 2024](#)

La remunerazione variabile di breve termine per il 2024 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 2024 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 2024 e del Piano di *Long-Term Incentive* per il 2023 che risulta applicabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche (al pari degli altri destinatari) nell'ipotesi di cessazione, anche per collocamento in quiescenza, o risoluzione del rapporto di lavoro.

La medesima disciplina trova applicazione nei confronti dei Dirigenti con responsabilità strategiche (al pari degli altri destinatari) anche con riferimento ai seguenti piani di incentivazione di lungo termine: (i) per quanto riguarda la disciplina di cui alla lett. (A) del suddetto paragrafo 2.4.6 – riferita all'ipotesi in cui il raggiungimento degli obiettivi di *performance* sia stato verificato – essa trova inoltre applicazione ai Piani di *Long-Term Incentive* per il 2020, il 2021 e il 2022; (ii) per quanto riguarda la disciplina di cui alla lett. (B) del suddetto paragrafo 2.4.6 – riferita all'ipotesi in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* – essa trova inoltre applicazione al Piano di *Long-Term Incentive* per il 2022.

[Patti di non concorrenza](#)

Di norma non sono previsti patti di non concorrenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto di pattuizioni individuali pregresse e ancora vigenti alla data della presente relazione.

[2.7.6 Benefici non monetari](#)

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

[2.8 Linee guida sul possesso azionario \(*Share Ownership Guidelines*\)](#)

Nel corso del 2023 Enel ha adottato apposite Linee guida sul possesso azionario ("**Share Ownership Guidelines**"), intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche; tali Linee guida sono state predisposte a seguito di un'attenta analisi delle *best practice* applicate a livello nazionale e internazionale, valutate anche alla luce della struttura dei sistemi di remunerazione variabile che sono alla base di tali *policy*.

Le *Share Ownership Guidelines* hanno l'obiettivo di favorire l'allineamento degli interessi dei destinatari con quelli della generalità degli Azionisti in un

orizzonte di lungo periodo, incentivando ulteriormente l'impegno dei medesimi destinatari al conseguimento degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo.

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

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

Le *Share Ownership Guidelines* contemplano una specifica disciplina che assicura il monitoraggio periodico della relativa attuazione da parte del Comitato consiliare che si occupa di remunerazioni. In base a tale disciplina, ciascun destinatario comunica con cadenza annuale alla Funzione *People and Organization* il numero di azioni Enel possedute al 31 dicembre dell'anno precedente, indicando il relativo controvalore calcolato in base ai criteri stabiliti nella medesima *policy*. Tenuto conto delle comunicazioni pervenute, il competente Comitato consiliare verifica entro il mese di marzo di ogni anno il livello di possesso azionario conseguito da ciascuno dei destinatari e la relativa coerenza con l'obiettivo complessivo delle *Share Ownership Guidelines*. A valle delle verifiche così effettuate, lo stato di allineamento rispetto all'obiettivo complessivo della *Policy* forma oggetto di comunicazione individuale a ciascuno dei destinatari a cura della Funzione *People and Organization* e di informativa al pubblico nell'ambito della relazione sulla politica per la remunerazione e sui compensi corrisposti. A tale ultimo riguardo, si segnala che il livello di possesso azionario raggiunto dall'Amministratore Delegato e dai Dirigenti con responsabilità strategiche al 31 dicembre 2023 è indicato nel paragrafo 3.1 della seconda sezione della presente relazione.

SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2023

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2023

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi – individuati secondo un criterio di competenza – spettanti per l'esercizio 2023 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 2023, approvata con voto vincolante dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023. 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 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 in occasione della medesima Assemblea ordinaria del 10 maggio 2023, quando il 98% circa del capitale votante ivi rappresentato ha espresso un voto favorevole non vincolante al riguardo.

Il trattamento economico di coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe gli emolumenti e i gettoni di presenza loro spettanti per l'eventuale partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione della Società, nonché gli emolumenti eventualmente loro spettanti quali componenti, per conto e su indicazione di Enel, di consigli di amministrazione di società non quotate che siano controllate e/o partecipate da Enel e/o di società non quotate o enti che rivestano interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima. Pertanto, la remunerazione di coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione non assorbe ed è dunque cumulabile con gli emolumenti ad essi eventualmente spettanti quali componenti di consigli di amministrazione di società quotate controllate da Enel, tenuto conto anche dell'onerosità dell'impegno richiesto e delle responsabilità derivanti da tali eventuali incarichi.

Il trattamento economico complessivo di coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale assorbe a sua volta i compensi eventualmente loro spettanti per l'assunzione, per conto e su indicazione della Società, di cariche sociali in società controllate e/o partecipate da Enel e/o in enti che rivestano interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento a Enel medesima.

- **Remunerazione fissa**

La remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominati a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 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 della suddetta Assemblea (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 nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 è stata deliberata da quest'ultima (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 nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo) di un livello pari a 80 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente quindi al 120% della remunerazione fissa, in conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 (cfr. paragrafo 2.4.4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022). L'ammontare della componente variabile di breve termine della remunerazione è riconosciuto all'interessato *pro rata temporis* (ossia a decorrere dal 12 maggio 2023 – data di conferimento della carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società – fino al 31 dicembre 2023).

Nella tabella di seguito riportata è indicato il livello di raggiungimento di ciascun obiettivo di *performance*.

| Obiettivi di <i>performance</i> assegnati all'Amministratore Delegato/Direttore Generale | Punteggio massimo | Punti assegnati |
|--|---|-----------------|
| Utile netto ordinario consolidato | 40 | 40 |
| <i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato | 30 | 30 |
| Reclami commerciali a livello di Gruppo, con obiettivi-cancello rappresentati da: (i) <i>System Average Interruption Duration Index</i> – SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia | 10 | 10 |
| <i>Safety</i> - Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali | 20 | 0 |
| Valutazione complessiva | 80% della remunerazione variabile di breve termine massima (pari al 120% 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 | 6.070 €Mln | 6.200€Mln | 6.260 €Mln | 6.534 €Mln (*) | 20% | 40% | 60% | 60% |
| Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato | 28,0% | 28,9% | 29,2% | 30,1% (**) | 15% | 30% | 45% | 45% |
| Reclami commerciali a livello di Gruppo, accompagnato dagli obiettivi-cancello rappresentati da: (i) System Average Interruption Duration Index - SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia | SAIDI: <=144 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 215/10.000 clienti | SAIDI: <=144 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 200/10.000 clienti | SAIDI: <=144minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 195/10.000 clienti | SAIDI: 141,6 minuti Reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia: 109/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 177/10.000 clienti | 5% | 10% | 15% | 15 % |
| Safety- Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali | Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2023 < 0,43 e infortuni fatali 2023 <= 4 | IF 2023 < 0,36 e infortuni fatali 2023 <= 4 | IF 2023 <=0,34 e infortuni fatali 2023 <= 4 | Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro (IF) 2023: 0,49 (***) Infortuni fatali 2023: 11 | 10% | 20% | 30% | 0 % |
| Totale Payout | | | | | 50% | 100% | 150% | 120% |

(*) 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 2023 (pari a 6.508 milioni di euro) è stato rettificato per tenere conto dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina (+26 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 sono stati rettificati di +0,57 miliardi di euro e l'Indebitamento finanziario netto è stato rettificato di +1,07 miliardi di euro per tenere conto dell'evoluzione dei tassi di cambio rispetto al budget e dell'iperinflazione argentina. I Funds from Operations sono stati inoltre rettificati di +1,83 miliardi di euro per tenere conto dell'impatto della cancellazione dell'operazione concernente la valorizzazione dei Contratti Gas Long Term in Iberia.

(***) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione dei vari obiettivi concernenti la remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il dato consuntivo dell'obiettivo Safety relativo al 2023 è stato rettificato da 0,50 a 0,49 (con una riduzione pari al 2,3%) per neutralizzare gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento nel corso dell'anno, che hanno comportato una riduzione delle ore lavorate maggiore di quella prevista in sede di definizione di detto obiettivo. Al riguardo, si segnala che l'anno 2023 è stato caratterizzato da una

grande discontinuità organizzativa, sia in conseguenza del piano di dismissioni promosso dal Gruppo Enel, per effetto del quale sono usciti dal perimetro alcuni Paesi in cui il Gruppo stesso era presente, sia per il ritorno a modalità lavorative più simili a quelle antecedenti alla pandemia da COVID-19, con una maggiore presenza in ufficio e conseguente aumento del rischio infortuni (seppure di entità non grave). In particolare, la modifica del perimetro geografico e di consolidamento ha avuto un impatto negativo sull'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, in quanto si è registrata, da un lato, una riduzione delle ore lavorate (pari a -10% rispetto al 2022) e, dall'altro, un incremento del numero di incidenti - sebbene limitato grazie alla tempestiva adozione da parte del *management* di piani di azione mirati - dovuto al clima di incertezza e preoccupazione registrato nei Paesi oggetto di processi di dismissione. Contestualizzando gli 11 infortuni fatali del 2023 rispetto al volume di attività gestite (Enel + *contractors*), si sono registrati 0,029 infortuni fatali per ogni milione di ore lavorate e, nonostante gli effetti negativi legati alle dismissioni, gli infortuni gravi (*i.e.*, gli infortuni fatali, i c.d. infortuni *Life Changing*, che hanno conseguenze permanenti sulla vita dell'infortunato e quelli c.d. *High Potential*, ossia che per la loro dinamica avrebbero potuto comportare un decesso o determinare conseguenze permanenti per l'infortunato) sono inferiori alla media degli ultimi 3 anni e paragonabili ai valori registrati nel 2022. La discontinuità nelle modalità di lavoro per effetto del superamento della pandemia da COVID-19, invece, ha comportato un incremento di infortuni con bassa potenzialità (ovverosia eventi meno gravi, cui sono associati impatti minimali sulla sicurezza dei lavoratori). A tale ultimo riguardo, anche gli infortuni meno gravi, nonostante l'aumento registrato nel 2023, hanno segnato un valore nettamente inferiore a quello del 2019 (-19%), ultimo anno paragonabile per modalità di lavoro con maggiore presenza in ufficio.

In conformità con quanto previsto dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 (cfr. paragrafo 2.4.6 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022), l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) ha invece maturato una remunerazione variabile di breve termine convenzionalmente fissata in misura pari alla media degli importi riconosciuti a tale titolo all'interessato negli ultimi due anni; tale remunerazione è stata determinata *pro rata temporis* (ossia dal 1° gennaio 2023 fino al 10 maggio 2023, data di cessazione del rapporto di amministrazione e dirigenziale dell'interessato).

Per quanto riguarda coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, Michele Crisostomo e Paolo Scaroni) 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 2023-2025. Tali obiettivi comprendono, tra l'altro, (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici del Gruppo nel suo insieme e delle singole Funzioni/*Business Line* (ad esempio, l'utile netto ordinario consolidato e la riduzione delle spese operative, oltre all'assegnazione di obiettivi specifici per le singole Funzioni/*Business Line*), e (ii) *target* tecnici e/o di progetto.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è risultato in media pari a 82 punti su un massimo di 100 nella scala di *performance* utilizzata per determinare la misura della remunerazione variabile di breve termine, corrispondente al 36% della retribuzione fissa media. Al riguardo, si segnala che il livello medio di

raggiungimento: (i) dei *target* economico-finanziari è stato pari a un punteggio di 10 su un massimo di 10; (ii) dei rimanenti *target* (inclusi i *target* tecnici e/o di progetto e/o di sostenibilità) è stato pari a un punteggio di 6 su un massimo di 10.

- **Remunerazione variabile di lungo termine**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento, nelle misure indicate nella seguente tabella, degli obiettivi di *performance* del Piano di *long-term incentive* 2021 che ha visto coinvolti sia l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) che i Dirigenti con responsabilità strategiche, e ha quindi disposto il riconoscimento, rispettivamente, del 35,93% del premio base assegnato al suddetto Amministratore Delegato/Direttore Generale e del 25,60% 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 2021 (cfr. paragrafi 2.4.5 e 2.7.4 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020). L'ammontare della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) è stato determinato *pro rata temporis* (ossia dal 1° gennaio 2021 fino al 10 maggio 2023, data di cessazione del rapporto di amministrazione e dirigenziale dell'interessato).

| Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2021 (AD/DG) | Obiettivo a <i>target</i> | Obiettivo I <i>Over</i> | Obiettivo II <i>Over</i> | <i>Performance</i> raggiunta | <i>Payout target</i> | <i>Payout I Over</i> | <i>Payout II Over</i> | <i>Payout Raggiunto</i> |
|---|---------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2021-2023 | 100% | 110% | 115% | <i>Underperformance</i> (*) | 65% | 75% | 140% | 0% |
| <i>Return on average capital employed</i> (ROACE) cumulato del triennio 2021-2023 | 34,4% | 34,9% | 35,4% | 34,3 % | 32,5% | 37,5% | 70% | 0% |
| Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili / Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023 | 64,3% | 64,4% | 64,6% | 68,2% | 13% | 15% | 28% | 28% |
| Emissioni di GHG <i>Scope 1</i> (dati in gCO ₂ eq/kWheq) nel 2023 | 148 | 144 | 140 | 163 (**) | 13% | 15% | 28% | 0% |
| Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023 | 45% | 47% | 50% | 47,2% | 6,5% | 7,5% | 14% | 7,93% |
| Totale <i>Payout</i> | | | | | 130% | 150% | 280% | 35,93% |

(*) Si precisa che nel triennio 2021-2023 il TSR medio di Enel è stato pari a -5,82%, mentre il TSR medio dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM* è stato pari a +16,37 %.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione di tale obiettivo della remunerazione variabile di lungo termine, il risultato relativo alle emissioni di CO₂ del Gruppo Enel nel 2023 (pari a 166 gCO_{2eq}/kWh_{eq}) è stato rettificato per tenere conto del ritardo nella chiusura di alcune centrali termoelettriche rispetto ai tempi programmati (-3gCO_{2eq}/kWh_{eq}), imposto da provvedimenti delle autorità competenti.

| Obiettivi di <i>performance</i> assegnati ai destinatari del Piano LTI 2021 (Dirigenti con responsabilità strategiche) | Obiettivo a <i>target</i> | Obiettivo I <i>Over</i> | Obiettivo II <i>Over</i> | <i>Performance</i> raggiunta | <i>Payout target</i> | <i>Payout I Over</i> | <i>Payout II Over</i> | <i>Payout Raggiunto</i> |
|--|---------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|-------------------------|
| TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2021-2023 | 100% | 110% | 115% | <i>Underperformance</i> (*) | 50% | 75% | 90% | 0% |
| <i>Return on average capital employed</i> (ROACE) cumulato del triennio 2021-2023 | 34,4% | 34,9% | 35,4% | 34,3% | 25% | 37,5% | 45% | 0% |
| Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili / Capacità installata netta consolidata totale a fine 2023 | 64,3% | 64,4% | 64,6% | 68,2% | 10% | 15% | 18% | 18% |
| Emissioni di GHG Scope 1 (dati in gCO ₂ eq/kWheq) nel 2023 | 148 | 144 | 140 | 163 (**) | 10% | 15% | 18% | 0% |
| Percentuale di donne nei piani di successione manageriale a fine 2023 | 45% | 47% | 50% | 47,2% | 5% | 7,5% | 9% | 7,60% |
| Totale <i>Payout</i> | | | | | 100% | 150% | 180% | 25,60% |

(*) Si precisa che nel triennio 2021-2023 il TSR medio di Enel è stato pari a -5,82%, mentre il TSR medio dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM* è stato pari a +16,37 %.

(**) In applicazione della disciplina fissata per la consuntivazione di tale obiettivo della remunerazione variabile di lungo termine, il risultato relativo alle emissioni di CO₂ del Gruppo Enel nel 2023 (pari a 166 gCO₂eq/kWheq) è stato rettificato per tenere conto del ritardo nella chiusura di alcune centrali termoelettriche rispetto ai tempi programmati (-3gCO₂eq /kWheq), imposto da provvedimenti delle autorità competenti.

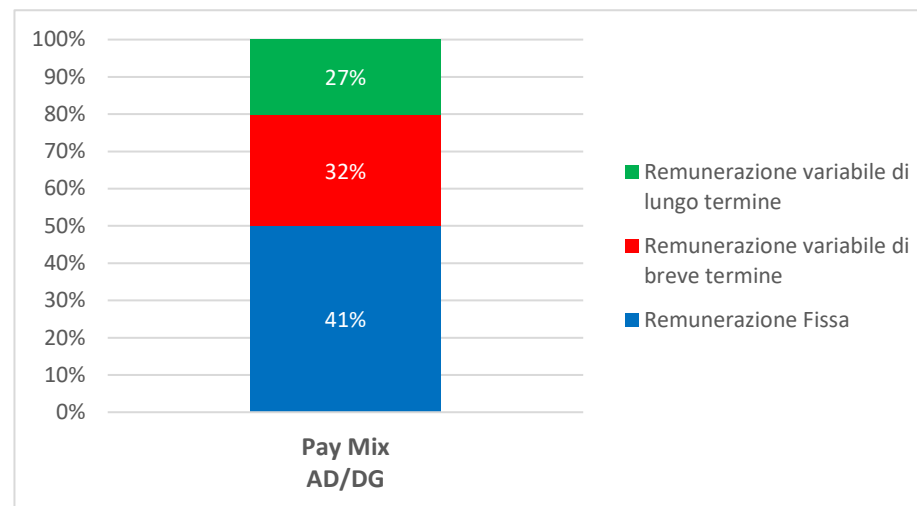
Per quanto riguarda coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, Michele Crisostomo e Paolo Scaroni) non è prevista alcuna remunerazione variabile di lungo termine.

- Contributo dei compensi maturati nel 2023 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 2023 sono coerenti con le strategie del Gruppo intese ad una crescita sostenibile, volta alla creazione di valore condiviso per tutti gli *stakeholder*, mediante la decarbonizzazione della generazione elettrica, l'impulso all'elettrificazione dei consumi e il potenziamento della rete di distribuzione. In particolare, gli obiettivi legati alla transizione energetica hanno guidato l'azione strategica del Gruppo Enel verso una sempre maggiore rilevanza delle energie rinnovabili nel *mix* energetico, consentendo di conseguire una riduzione delle emissioni di CO₂ coerente con una traiettoria allineata con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi, nonostante il mancato raggiungimento del *target* del Piano di *long-term incentive* 2021-2023 concernente le emissioni di GHG *Scope 1* nel 2023, dovuto principalmente a fattori esogeni al Gruppo.

- *Pay-mix* della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023

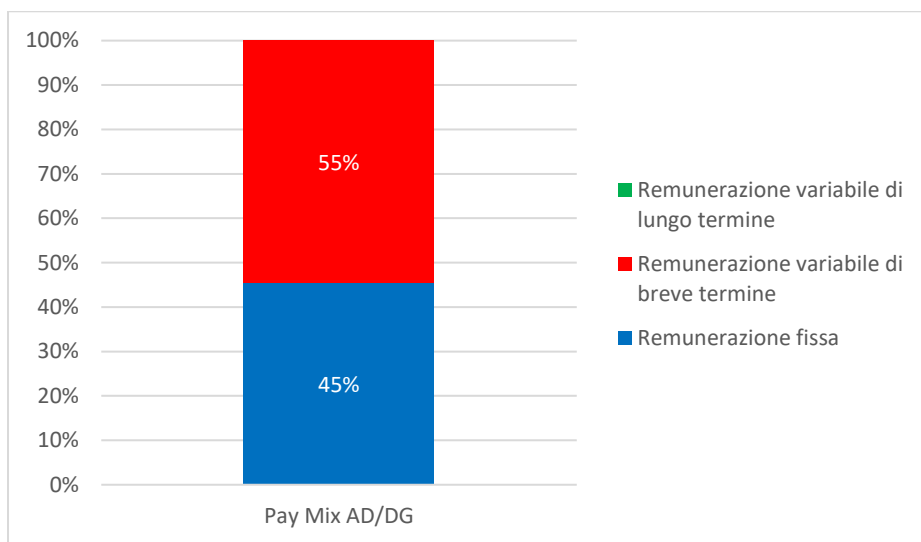
Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2023 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace), tenendo conto della componente fissa e della componente variabile di breve e di lungo termine della remunerazione indicate dalle colonne "compensi fissi" e "compensi variabili non *equity* – *Bonus* e altri incentivi" della Tabella 1 della presente Sezione, nonché nella colonna "strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della presente Sezione con riferimento alla componente azionaria del Piano di *long-term incentive* 2021.



Si segnala che, nel corso dell'esercizio 2023, gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 e i Sindaci (in carica durante l'intero esercizio) hanno maturato una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, secondo quanto rappresentato nella Tabella 1 della presente Sezione.

- *Pay-mix* della remunerazione maturata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023

Nel grafico seguente si riporta il *pay mix* della remunerazione maturata nel 2023 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo), tenendo conto della componente fissa e della componente variabile di breve termine della remunerazione indicate dalle colonne "compensi fissi" e "compensi variabili non *equity* – *Bonus* e altri incentivi" della Tabella 1 della presente Sezione.



Si segnala che gli altri componenti il Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 hanno maturato nel corso dell'esercizio 2023 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 10 maggio 2023 ha approvato con voto vincolante la politica in materia di remunerazione per il 2023, adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le

⁽³⁷⁾ Il sotto-gruppo delle società italiane a respiro globale è risultato costituito da società assimilabili ad Enel in termini di complessità ed elementi dimensionali, che rappresentano per la stessa Enel un riferimento in termini di mercato del lavoro e prassi nazionali. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: Eni, Leonardo, Prysmian, Terna e TIM.

⁽³⁸⁾ Il sotto-gruppo delle società *comparable di business* è risultato costituito da società europee dimensionalmente affini e simili ad Enel in termini di *business model*, servizi forniti e presidio della catena del valore, che rappresentano un riferimento in termini di prassi di *business*. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted e RWE.

Nomine e le Remunerazioni, in data 16 marzo 2023. Ai fini della predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2023, 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 2022, che è stata predisposta dal consulente indipendente Mercer.

Ai fini dell'analisi di *benchmark* è stato preso in considerazione un unico *Peer Group*, composto dall'integrazione dei tre seguenti sotto-gruppi: (i) società italiane a respiro globale ⁽³⁷⁾; (ii) società *comparable di business* ⁽³⁸⁾; (iii) società europee di rilevanti dimensioni ⁽³⁹⁾. In particolare, alla luce degli esiti di tale analisi, la politica in materia di remunerazione per il 2023 ha confermato i trattamenti retributivi riconosciuti al Presidente del Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per l'esercizio 2022, in quanto tali trattamenti hanno continuato a riflettere sostanzialmente il posizionamento di Enel in termini di capitalizzazione, ricavi e numero di dipendenti rispetto alle società del *Peer Group* ⁽⁴⁰⁾. Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, pur avendo le risultanze delle analisi di *benchmark* evidenziato i presupposti per un incremento dei relativi compensi, specie per quanto riguarda la partecipazione ai Comitati consiliari, la politica in materia di remunerazione per il 2023 ha confermato anche a tale riguardo i compensi previsti per l'esercizio 2022.

Si riportano di seguito le componenti essenziali del trattamento economico riconosciuto per il 2023 a coloro che hanno rivestito nel corso di tale esercizio la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, Michele Crisostomo e Paolo Scaroni) e di Amministratore Delegato/Direttore Generale (*i.e.*, Francesco Starace e Flavio Cattaneo), specificando il relativo posizionamento rispetto al mercato di riferimento, individuato alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata dal consulente indipendente Willis Towers Watson – di cui la Società si è avvalsa per

⁽³⁹⁾ Il sotto-gruppo delle società europee di rilevanti dimensioni è risultato costituito da società quotate nei principali listini continentali, assimilabili ad Enel in termini di complessità e di interesse in un'ottica di *people competition*. Tale sotto-gruppo è risultato costituito dalle seguenti società: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Stellantis e Total.

⁽⁴⁰⁾ In particolare, l'analisi di *benchmark* ha evidenziato che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2021, Enel si collocava rispetto al *Peer Group* (i) tra la mediana e il terzo quartile in termini di capitalizzazione e numero di dipendenti e (ii) tra il terzo quartile e il nono decile per quanto concerne i ricavi.

la definizione della politica in materia di remunerazione per il 2024 – con riguardo ad uno specifico *Peer Group*, la cui composizione è dettagliata nel paragrafo 1.3 della presente relazione. Infine, si riporta il posizionamento per il 2023 del trattamento economico dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nel definire il trattamento economico del Presidente del Consiglio di Amministrazione per il 2023, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha tenuto conto delle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer; ha tenuto conto, inoltre, del ruolo affidato al Presidente nell'ambito della *corporate governance* del Gruppo, in cui sono presenti numerose società con azioni quotate in svariati mercati regolamentati, caratterizzate dalla eterogeneità delle *minorities* e dalla presenza di un elevato numero di autorità di vigilanza.

Conseguentemente si è ritenuto opportuno riconoscere per il 2023 a coloro che hanno rivestito nel corso di tale esercizio la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione (*i.e.*, Michele Crisostomo e Paolo Scaroni) una remunerazione costituita dalla sola componente fissa, stabilita in misura pari a 500.000 euro lordi annui; tale remunerazione – alla luce dell'analisi di *benchmark* effettuata da Willis Towers Watson sulla base dei documenti pubblicati in occasione della stagione assembleare 2023 – si colloca sostanzialmente in linea con il terzo quartile del *Peer Group*, se si considera il solo compenso riconosciuto per tale ruolo dalle società che compongono il *panel*. Qualora invece si tenga conto anche del compenso aggiuntivo che alcune società riconoscono ai rispettivi presidenti non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Enel – che non prevede tale compenso aggiuntivo – si colloca tra la mediana e il terzo quartile del *Peer Group*.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ed in base alle risultanze dell'analisi di *benchmark* effettuata da Mercer, ha ritenuto quindi opportuno confermare per il 2023 a coloro che hanno rivestito nel corso di tale esercizio la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale (*i.e.*, Francesco Starace e Flavio Cattaneo) il trattamento economico previsto per il 2022, articolato in:

- una remunerazione fissa pari a 1.520.000 euro lordi annui. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson, tale misura della remunerazione fissa si colloca tra la mediana e 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 Willis Towers Watson, la remunerazione globale annua (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve termine) si posiziona al livello *target* tra la mediana e il terzo quartile, mentre al livello massimo di *performance* si colloca lievemente al di sotto della mediana del *Peer Group*;
- una remunerazione variabile di lungo termine pari: (i) a livello *target*, al 130% della remunerazione fissa; (ii) al livello massimo di *performance*, al 280% della remunerazione fissa. Alla luce dell'indicata analisi di *benchmark* svolta da Willis Towers Watson, la *Total Direct Compensation* (composta dalla remunerazione fissa e dalla remunerazione variabile di breve e di lungo termine) si posiziona al livello *target* in linea con la mediana, mentre al livello massimo di *performance* si colloca lievemente al di sotto della mediana 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 (“*Top Executive Compensation in Europe*” pubblicato da Korn Ferry, che ha analizzato 461 delle 500 società quotate europee con più elevata capitalizzazione), tra il primo quartile e la mediana di mercato.

- **Indennità di fine mandato dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023**

Si segnala che nella Determinazione che disciplina il trattamento economico e normativo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo), quest'ultimo ha espressamente rinunciato all'indennità di fine mandato prevista dalla politica in materia di remunerazione per il 2023 nel caso di mancato rinnovo del rapporto di amministrazione (con conseguente estinzione del rapporto dirigenziale). Trattandosi di una rinuncia unilaterale da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ad una misura prevista dalla politica in materia di

remunerazione per il 2023 nel suo esclusivo interesse, la rinuncia stessa non ha comportato alcun potenziale pregiudizio per gli interessi della Società; al riguardo, il Consiglio di Amministrazione – nell’approvare la suddetta Determinazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e previo parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell’art. 2389, comma 3, cod. civ. – ha comunque acquisito in via prudenziale anche il preventivo parere favorevole del Comitato Parti Correlate.

- [Spettanze connesse alla cessazione del rapporto di amministrazione e del rapporto dirigenziale dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023](#)

L’Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) ha maturato nel 2023 le seguenti spettanze, in linea con le previsioni di legge e del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ovvero in attuazione della disciplina prevista in caso di mancato rinnovo alla carica di Amministratore Delegato, quale approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 15 ottobre 2020 e illustrata a partire dal 2020 nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, regolarmente approvata dall’Assemblea annuale degli Azionisti.

Indennità di fine mandato e patto di non concorrenza

- Indennità di fine mandato
È stata riconosciuta un’indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione e di quello dirigenziale di importo pari a due annualità della componente fissa riferita a entrambi i rapporti (per un importo complessivo di 3.040.000 euro lordi), 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; tale indennità è stata liquidata nel mese di giugno 2023.
- Patto di non concorrenza
Nella seduta del 3 maggio 2023 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di non esercitare il diritto concesso alla Società di attivare un patto di non concorrenza e, pertanto, nessun corrispettivo è stato riconosciuto a tale titolo all’Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023. Al riguardo, si segnala altresì che l’ultima rata annuale del corrispettivo previsto per la concessione di tale diritto da parte

dell’interessato è maturata nel 2022; conseguentemente, nel 2023 non è stato riconosciuto alcun ulteriore compenso al riguardo.

Ulteriori spettanze

- Polizza assicurativa di natura perequativa
Con riferimento al rapporto di amministrazione, per il mandato 2020-2022 è stata stipulata da parte di Enel una polizza assicurativa di natura perequativa volta a 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. Nel corso del mandato 2020-2022 i premi versati da Enel alla compagnia assicurativa ammontano complessivamente a 1.476.443 euro. Si segnala che tale polizza non ha invece trovato applicazione nel 2023 nei confronti dell’Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a seguito dell’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo), e non è altresì contemplata dalla politica in materia di remunerazione per il 2024.
- Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e ferie non godute
L’Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) ha maturato, in relazione al rapporto dirigenziale, le spettanze relative al Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e alle ferie non godute, in linea con le previsioni dell’art. 2120 e ss. del codice civile, dell’art. 7, comma 4 e dell’art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, per un importo complessivo pari a 449.450 euro, liquidato nel mese di giugno 2023. Si segnala in proposito che, in base alla indicata normativa, il Trattamento di Fine Rapporto è composto dalla somma degli accantonamenti effettuati su base annuale di una quota della remunerazione fissa relativa al rapporto dirigenziale ed è oggetto di una rivalutazione periodica.
- Diritti maturati per la partecipazione ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine
L’Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all’Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) ha conservato, in relazione sia al rapporto di amministrazione che dirigenziale, i diritti maturati per la partecipazione ai sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine adottati dalla Società (soggetti a clausole di *malus* e *claw-back*), secondo quanto

illustrato nella prima sezione delle Relazioni sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti richiamate nella parte introduttiva del presente paragrafo; al riguardo si rinvia alla Tabella 1, alla Tabella 2 e alla Tabella 3 della presente Sezione per quanto concerne l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine e di lungo termine maturato nel 2023.

Si segnala che in favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) i benefici non monetari riconosciuti in costanza di mandato sono venuti meno al momento della cessazione dalla carica, e non risultano stipulati contratti di consulenza per il periodo successivo alla cessazione dalla carica (in coerenza con quanto indicato nel paragrafo 2.4.7 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022).

Si segnala infine che, in linea con le *best practice* di mercato, la somma degli importi sopra indicati e relativi (i) all'indennità di fine mandato, (ii) ai premi complessivamente versati da Enel nel corso del mandato 2020-2022 per la polizza assicurativa di natura perequativa e (iii) al Trattamento di Fine Rapporto e alle ferie non godute è inferiore alla somma di due annualità (i) di compenso fisso e (ii) della media del compenso variabile di breve termine effettivamente maturato nel corso del mandato 2020-2022 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace).

- [Linee guida sul possesso azionario \(*Share Ownership Guidelines*\)](#)

In concomitanza con l'approvazione della politica in materia di remunerazione per il 2023 da parte dell'Assemblea degli azionisti del 10 maggio 2023 sono divenute efficaci le Linee guida sul possesso azionario ("***Share Ownership Guidelines***") approvate dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2023. Le *Share Ownership Guidelines* sono intese ad assicurare il raggiungimento e il mantenimento nel corso del tempo di un livello minimo di possesso azionario da parte dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche ed hanno l'obiettivo di favorire l'allineamento degli interessi dei destinatari con quelli della generalità degli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, incentivando ulteriormente l'impegno dei medesimi destinatari al conseguimento degli obiettivi strategici della Società e del Gruppo.

Le *Share Ownership Guidelines* richiedono che, in un arco temporale massimo di cinque anni, (i) l'Amministratore Delegato di Enel raggiunga e mantenga in costanza di mandato il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 200% della remunerazione annua fissa lorda, ivi inclusa quella che eventualmente gli spetta in qualità di Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica, e (ii) i Dirigenti con responsabilità strategiche raggiungano e mantengano, fintanto che ricoprono tale qualità, il possesso di un numero di azioni Enel il cui controvalore sia almeno pari al 100% della remunerazione annua fissa lorda (cfr. paragrafo 2.8 della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022).

Nel mese di marzo 2024, in linea con quanto previsto in merito al periodico monitoraggio circa l'attuazione delle *Share Ownership Guidelines*, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha verificato che a fine 2023: (i) l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo) ha conseguito un livello di possesso azionario pari al 1.040% della remunerazione annua fissa lorda al 31 dicembre 2023 (avendo quindi già abbondantemente superato l'obiettivo sopra indicato richiesto a regime dalle *Share Ownership Guidelines*); (ii) i cinque Dirigenti con responsabilità strategiche in carica a tale data si trovano nella fase di accumulo delle azioni – considerato che alcuni di loro sono stati nominati nel corso del 2023 e che l'obiettivo sopra indicato va da essi raggiunto entro il 2028 – e hanno conseguito un livello di possesso azionario medio pari al 22% della remunerazione annua fissa lorda al 31 dicembre 2023.

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

In linea con la normativa nazionale di attuazione della Direttiva (UE) 2017/828 (che ha modificato la Direttiva 2007/36/CE per quanto riguarda l'incoraggiamento dell'impegno a lungo termine degli azionisti), si riporta di seguito una tabella nella quale sono rappresentate le informazioni di confronto tra la variazione registrata negli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 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 2023; (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 da coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel).

In particolare, in tale tabella – salvo quanto rappresentato nelle note per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) – sono riportate le remunerazioni maturate negli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 da Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel risultati in carica nel corso del 2023 così come valorizzate nella colonna “Totale” della Tabella 1 della Seconda Sezione, rispettivamente: (i) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019; (ii) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2021 e sui compensi corrisposti nel 2020; (iii) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021; (iv) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022; e (v) della presente relazione.

La remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo risulta calcolata come rapporto tra l'ammontare indicato alla voce “Salari e stipendi” – cui è stato aggiunto l'ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presente nella voce “Benefici successivi al rapporto di lavoro e altri benefici a lungo termine” – e la consistenza media dei dipendenti del Gruppo riportati in ciascuna Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa, rispettivamente, agli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023. Al riguardo si segnala che, al fine di sterilizzare l'effetto cambi e rendere quindi le informazioni comparabili, la voce “Salari e stipendi” e l'ammontare dei piani di incentivazione di medio e lungo termine presenti nelle Relazioni Finanziarie Annuali Consolidate relative agli esercizi 2019, 2020, 2021 e 2022 hanno subito un adeguamento; in particolare, a tali dati è stato applicato il tasso di cambio medio al 31 dicembre 2023 utilizzato per la voce “Salari e stipendi” riportata nella Relazione Finanziaria Annuale Consolidata relativa all'esercizio 2023.

Si segnala infine che la tabella in calce riporta per il 2019, il 2020, il 2021, il 2022 e il 2023, unitamente alla remunerazione annua lorda media dei dipendenti del Gruppo, anche il rapporto tra tale grandezza e la remunerazione totale maturata da coloro che hanno rivestito nel corso del 2023 la carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale (*i.e.*, Francesco Starace e Flavio Cattaneo) (c.d. “*pay ratio*”). Il medesimo rapporto è indicato, per completezza di informativa, anche con riferimento alla sola componente fissa delle remunerazioni in questione.

Si segnala che la misura dei compensi stabiliti per la partecipazione degli Amministratori non esecutivi alle attività consiliari ed a quelle dei Comitati è rimasta immutata per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023. Le eventuali differenze della remunerazione totale da essi maturata in tali esercizi sono quindi dovute al diverso periodo per il quale in ciascun anno è stata effettivamente ricoperta la carica, ovvero alla diversa posizione (*i.e.*, presidente o semplice componente) ricoperta nei vari Comitati consiliari cui essi partecipano e/o al numero di riunioni svolte dai Comitati stessi. Analogamente, si segnala che la misura della remunerazione stabilita per il Presidente e gli altri componenti effettivi del Collegio Sindacale è rimasta immutata per gli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023. Le eventuali differenze della remunerazione totale da essi maturata in tali esercizi sono quindi dovute al diverso periodo per il quale in ciascun anno è stata effettivamente ricoperta la carica.

| Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel in carica a fine 2023 | | | | | | |
|--|----------------------------|--|------|------|------|------|
| Nome e cognome | Carica | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
| Paolo Scaroni | Presidente del CdA | € 337.394 | | | | |
| | Nominato il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Flavio Cattaneo | A.D. e D.G. | € 2.350.776 | | | | |
| | Nominato il 12 maggio 2023 | (in carica in qualità di Consigliere dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Johanna Arbib | Consigliere | € 83.753 | | | | |
| | Nominata il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Mario Corsi | Consigliere | € 86.753 | | | | |
| | Nominato il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |

| Nome e cognome | Carica | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------------------|------|------|------|------|
| Olga Cuccurullo | Consigliere | € 88.753 | | | | |
| | Nominato il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Dario Frigerio | Consigliere | € 94.315 | | | | |
| | Nominato il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Fiammetta Salmoni | Consigliere | € 91.315 | | | | |
| | Nominata il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Alessandra Stabilini | Consigliere | € 89.315 | | | | |
| | Nominata il 10 maggio 2023 | (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|--|--|---|---|--|
| Alessandro Zehentner | Consigliere Nominato il 10 maggio 2023 | € 86.753 (in carica dal 10 maggio 2023) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | N.A. | -- | -- | -- | -- |
| Barbara Tadolini | Presidente del Collegio Sindacale Nominata il 16 maggio 2019 (per gli esercizi 2019/2021) e il 19 maggio 2022 (per gli esercizi 2022/2024) | € 85.000 (in carica per l'intero anno) | € 85.000 (in carica per l'intero anno) | € 85.000 (in carica per l'intero anno) | € 85.000 (in carica per l'intero anno) | € 53.329 (in carica dal 16 maggio al 31 dicembre) |
| Variazione | | 0% vs. 2022 | 0% vs. 2021 | 0% vs. 2020 | +59% vs. 2019 | N.A. |
| Luigi Borré | Sindaco effettivo Nominato il 19 maggio 2022 | € 75.000 (in carica per l'intero anno) | € 46.438 (in carica dal 19 maggio 2022) | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | +62% vs. 2022 | N.A. | -- | -- | |
| Maura Campra | Sindaco effettivo Nominata il 19 maggio 2022 | € 75.000 (in carica per l'intero anno) | € 46.438 (in carica dal 19 maggio 2022) | N.A. | N.A. | N.A. |
| Variazione | | +62% vs. 2022 | N.A. | -- | -- | -- |

| Amministratori cessati nel corso del 2023 | | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|--|
| Nome e cognome | Carica | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
| Michele Alberto Fabiano Crisostomo | Presidente del CdA Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 194.752 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 533.567 (in carica per l'intero anno) | € 533.210 (in carica per l'intero anno) | € 319.715 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -64% vs. 2022 | +0,1% vs. 2021 | +67% vs. 2020 | N.A. | -- |
| Francesco Starace | A.D. e D.G. In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023 | € 1.365.273 ⁽¹⁾ (di cui: € 543.674 compenso fisso; € 420.753 compenso variabile di breve termine; € 367.007 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del 2023 e attribuibili in base al Piano LTI 2021; € 33.839 benefici non monetari; € 0 altri compensi) (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 3.291.599 ⁽²⁾ (di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 912.000 compenso variabile di breve termine; € 613.756 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del 2022 e attribuibili in base al Piano LTI 2020; € 79.176 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi) (in carica per l'intero anno) | € 4.580.456 ⁽³⁾ (di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 1.450.688 compenso variabile di breve termine; € 1.362.422 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso del 2021 e attribuibili in base al Piano LTI 2019; € 80.679 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi) (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) | € 6.530.424 ⁽⁴⁾ (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 | | -59% vs. 2022 | -28% vs. 2021 | -33% vs. 2020 | +5% vs. 2019 | N.A. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Cesare Calari | Consigliere In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023 | € 59.301 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 150.000 (in carica per l'intero anno) | € 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 | | -60% vs. 2022 | 0% vs. 2021 | +7% vs. 2020 | +9% vs. 2019 | N.A. |
| Costanza Esclapon de Villeneuve | Consigliere Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 51.739 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 136.000 (in carica per l'intero anno) | € 137.000 (in carica per l'intero anno) | € 85.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -62% vs. 2022 | -1% vs. 2021 | +59% vs. 2020 | N.A. | -- |
| Samuel Georg Friedrich Leupold | Consigliere Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 48.739 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 135.000 (in carica per l'intero anno) | € 139.000 (in carica per l'intero anno) | € 80.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -64% vs. 2022 | -3% vs. 2021 | +72% vs. 2020 | N.A. | |
| Alberto Marchi | Consigliere Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 59.301 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 150.000 (in carica per l'intero anno) | € 150.000 (in carica per l'intero anno) | € 90.497 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -60% vs. 2022 | 0% vs. 2021 | +66% vs. 2020 | N.A. | -- |

| | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| Mariana Mazzucato | Consigliere Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 46.739 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 127.000 (in carica per l'intero anno) | € 132.000 (in carica per l'intero anno) | € 83.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -63% vs. 2022 | -4% vs. 2021 | +57% vs. 2020 | N.A. | -- |
| Mirella Pellegrini | Consigliere Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023 | € 49.739 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 135.000 (in carica per l'intero anno) | € 144.000 (in carica per l'intero anno) | € 82.896 (in carica dal 14 maggio al 31 dicembre) | N.A. |
| Variazione | | -63% vs. 2022 | -6% vs. 2021 | +74% vs. 2020 | N.A. | -- |
| Anna Chiara Svelto | Consigliere In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023 | € 53.233 (in carica sino al 10 maggio 2023) | € 142.000 (in carica per l'intero anno) | € 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 | | -63% vs. 2022 | -5% vs. 2021 | +5% vs. 2020 | 0% vs. 2019 | N.A. |

| Risultati del Gruppo | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---------------|--------------|--------------|----------------------------|----------|
| EBITDA ordinario (dato espresso in milioni) | € 21.969 | € 19.683 | € 19.210 | € 18.027 ⁽⁵⁾ | € 17.905 |
| Variazione | +12% vs. 2022 | +3% vs. 2021 | +7% vs. 2020 | 0% vs. 2019 ⁽⁶⁾ | N.A. |
| Risultato netto ordinario del Gruppo (dato espresso in milioni) | € 6.508 | € 5.391 | € 5.593 | € 5.197 | € 4.767 |
| Variazione | +21% vs. 2022 | -4% vs. 2021 | +8% vs. 2020 | +9% vs. 2019 | N.A. |

| | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 |
|--|---|---|---|---|---|
| Remunerazione annua lorda ("RAL") media dei dipendenti del Gruppo | € 54.200 (di cui: € 48.384 compenso fisso; 5.816 compenso variabile) | € 53.169 (di cui: € 47.057 compenso fisso; € 6.112 compenso variabile) | € 49.837 (di cui: € 44.652 compenso fisso; € 5.185 compenso variabile) | € 47.190 (di cui: € 42.521 compenso fisso; € 4.669 compenso variabile) | € 46.082 (di cui: € 41.200 compenso fisso; € 4.882 compenso variabile) |
| Variazione | +2% vs. 2022 | +7% vs. 2021 | +6% vs. 2020 | +2% vs. 2019 | N.A. |
| Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel in carica sino al 10 maggio 2023 (Francesco Starace) e la RAL media dei dipendenti del Gruppo | 25x (11x compenso fisso) | 62x (32x compenso fisso) | 92x (34x compenso fisso) | 145x (35x compenso fisso) | 142x (36x compenso fisso) |
| Pay Ratio – Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG di Enel in carica dal 12 maggio 2023 (Flavio Cattaneo) e la RAL media dei dipendenti del Gruppo | 43x (20x compenso fisso) | N.A. | N.A. | N.A. | N.A. |

- (1) L'importo relativo all'esercizio 2023 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 assegnate sulla base del Piano di *long term incentive* 2021 ("Piano LTI 2021") *vested* nel corso del 2023 e che risultano attribuibili, secondo quanto riportato nella colonna "strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della medesima Seconda Sezione della presente Relazione. Tale integrazione, al pari di quella analoga concernente gli esercizi 2022 e 2021 (di cui alle successive note n. 2 e n. 3) è volta ad assicurare la comparabilità della remunerazione complessiva maturata negli esercizi 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace). A differenza dei piani di *long term incentive* adottati sino al 2018, caratterizzati da un premio costituito da una componente esclusivamente monetaria, il Piano LTI 2021 – al pari del Piano di *long term* per il 2020 ("Piano LTI 2020") e del Piano di *long term* per il 2019 ("Piano LTI 2019") – prevede infatti che il premio sia parzialmente erogato in azioni Enel; si è pertanto reso necessario includere nella tabella sopra riportata il valore di dette azioni alla data di maturazione.
- (2) L'importo relativo all'esercizio 2022 tiene conto – oltre che della remunerazione riportata nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022 – anche del valore delle azioni Enel assegnate sulla base del Piano LTI 2020 *vested* nel corso del 2022 e che risultano attribuibili, secondo quanto riportato nella colonna "strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della medesima Seconda Sezione della Relazione sopra indicata.
- (3) L'importo relativo all'esercizio 2021 tiene conto – oltre che della remunerazione riportata nella colonna "Totale" della Tabella 1 della Seconda Sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2022 e sui compensi corrisposti nel 2021 – anche del valore delle azioni Enel assegnate sulla base del Piano LTI 2019 *vested* nel corso del 2021 e che risultano attribuibili, secondo quanto riportato nella colonna "strumenti finanziari *vested* nel corso dell'esercizio e attribuibili – valore alla data di maturazione" della Tabella 2 della medesima Seconda Sezione della Relazione sopra indicata.
- (4) Al fine di assicurare la comparabilità della remunerazione totale maturata nel 2019, nel 2020, nel 2021, nel 2022 e nel 2023 dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) – 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.

- (5) Ai soli fini comparativi si è proceduto ad effettuare una riclassifica da proventi finanziari a ricavi, per un importo di 87 milioni di euro nel 2020, della componente rilevata a conto economico legata alla rimisurazione al *fair value* delle attività finanziarie connesse ai servizi in concessione delle attività di distribuzione in Brasile rientranti nell'ambito di applicazione dell'IFRIC 12. Tale ultima classificazione ha comportato effetti di pari importo sul risultato operativo.
- (6) Per omogeneità di comparazione, ai fini della determinazione della variazione percentuale del 2020 rispetto al 2019, per l'EBITDA ordinario 2020 si è fatto riferimento al dato di 17.940 milioni di euro, che non tiene conto della riclassifica per 87 milioni di euro descritta nella nota precedente.

3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2023)

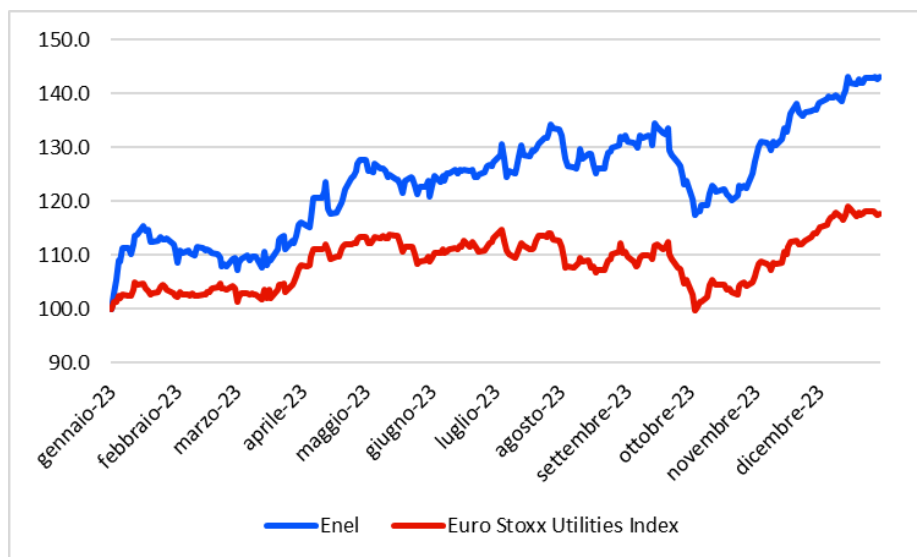


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2023, 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) | | | | | | | | | | | | |
| Paolo Scaroni ⁽¹⁾ | Presidente CdA | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 321.918 ^(a) | - | - | - | 15.476 ^(b) | - | 337.394 | - | - |
| Flavio Cattaneo ⁽²⁾ | A.D. e D.G. | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 972.880 ^(a) | - | 1.169.359 ^(b) | - | 41.870 ^(c) | 166.667 ^(d) | 2.350.776 | 155.483 | - |
| Johanna Arbib ⁽³⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 32.246 ^(b) | - | - | - | - | 83.753 | - | - |
| Mario Corsi ⁽⁴⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 35.246 ^(b) | - | - | - | - | 86.753 | - | - |
| Olga Cuccurullo ⁽⁵⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 37.246 ^(b) | - | - | - | - | 88.753 | - | - |
| Dario Frigerio ⁽⁶⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 42.808 ^(b) | - | - | - | - | 94.315 | - | - |
| Fiammetta Salmomi ⁽⁷⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 39.808 ^(b) | - | - | - | - | 91.315 | - | - |
| Alessandra Stabilini ⁽⁸⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 37.808 ^(b) | - | - | - | - | 89.315 | - | - |
| Alessandro Zehentner ⁽⁹⁾ | Consigliere | 05/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2025 | 51.507 ^(a) | 35.246 ^(b) | - | - | - | - | 86.753 | - | - |
| Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾ | Presidente Collegio Sindacale | 01/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2024 | 85.000 ^(a) | - | - | - | - | - | 85.000 | - | - |
| Luigi Borré ⁽¹¹⁾ | Sindaco effettivo | 01/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2024 | 75.000 ^(a) | - | - | - | - | - | 75.000 | - | - |
| Maura Campa ⁽¹²⁾ | Sindaco effettivo | 01/2023-12/2023 | Approvazione bilancio 2024 | 75.000 ^(a) | - | - | - | - | - | 75.000 | - | - |
| Amministratori cessati nel corso del 2023 | | | | | | | | | | | | |
| Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹³⁾ | Presidente CdA cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 178.082 ^(a) | - | - | - | 16.670 ^(b) | - | 194.752 | - | - |
| Francesco Starace ⁽¹⁴⁾ | A.D. e D.G. cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 543.674 ^(a) | - | 420.753 ^(b) | - | 33.839 ^(c) | - | 998.266 | 686.819 | 4.965.893 ^(d) |
| Cesare Calari ⁽¹⁵⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 30.808 ^(b) | - | - | - | - | 59.301 | - | - |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|-----------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------|----------|----------------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽¹⁶⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 23.246 ^(b) | - | - | - | - | 51.739 | - | - |
| Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽¹⁷⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 20.246 ^(b) | - | - | - | - | 48.739 | - | - |
| Alberto Marchi ⁽¹⁸⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 30.808 ^(b) | - | - | - | - | 59.301 | - | - |
| Mariana Mazzucato ⁽¹⁹⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 18.246 ^(b) | - | - | - | - | 46.739 | - | - |
| Mirella Pellegrini ⁽²⁰⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 28.493 ^(a) | 21.246 ^(b) | - | - | - | - | 49.739 | - | - |
| Anna Chiara Svelto ⁽²¹⁾ | Consigliere cessato | 01/2023-05/2023 | Approvazione bilancio 2022 | 27.836 ^(a) | 25.397 ^(b) | - | - | - | - | 53.233 | - | - |
| Totale | | | | 2.810.897 | 430.405 | 1.590.112 | - | 107.855 | 166.667 | 5.105.936 | 842.302 | 4.965.893 |

Note:

(1) Paolo Scaroni - Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica dal 10 maggio 2023

- (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, e riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023. Tale emolumento assorbe il compenso deliberato per i componenti del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, nonché i compensi ed i gettoni di presenza spettanti per la partecipazione a Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.
- (b) 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) Flavio Cattaneo – Amministratore Delegato/Direttore Generale dal 12 maggio 2023 (in carica quale Consigliere dal 10 maggio 2023)

- (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 289.726 euro per la carica di Amministratore Delegato e 683.154 euro per quella di Direttore Generale, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di conferimento della carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale fino al 31 dicembre 2023. 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 controllate e/o partecipate da Enel e/o in enti che rivestono interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
- (b) Componente variabile di breve termine per la carica di Amministratore Delegato (pari ad euro 346.192) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 823.167), riconosciuta *pro rata temporis* dalla data di conferimento di tali cariche fino al 31 dicembre 2023 e determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata nella seduta del 21 marzo 2024 sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali per il 2023, oggettivi e specifici, assegnati dal precedente Consiglio di Amministrazione.
- (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 2023, a fronte del diritto (opzione) concesso a Enel e relativo all'attivazione di un patto di non concorrenza.

(3) Johanna Arbib – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 18.123 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 14.123 euro).

(4) Mario Corsi – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato Controllo e Rischi (pari a 19.123 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 16.123 euro).

(5) Olga Cuccurullo – Consigliere non esecutivo in carica dal 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 18.123 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 19.123 euro). Tali emolumenti e compensi, fatta eccezione per i gettoni di presenza relativi alla partecipazione alle riunioni dei Comitati consiliari sopra indicati (pari a 15.000 euro), sono stati interamente versati al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 1° marzo 2000.

(6) Dario Frigerio – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
- (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 24.685 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 18.123 euro).

- (7) **Fiammetta Salmoni – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 21.685 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 18.123 euro).
- (8) **Alessandra Stabilini – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni in qualità di presidente (pari a 23.685 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 14.123 euro).
- (9) **Alessandro Zehentner – Consigliere indipendente in carica dal 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 10 maggio 2023, riconosciuto *pro rata temporis* dalla data di accettazione della carica fino al 31 dicembre 2023.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione – a decorrere dal 12 giugno 2023 – al Comitato Controllo e Rischi (pari a 19.123 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 16.123 euro).
- (10) **Barbara Tadolini – Presidente del Collegio Sindacale**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022.
- (11) **Luigi Borré – Sindaco effettivo**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022.
- (12) **Maura Campra – Sindaco effettivo**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 19 maggio 2022.
- (13) **Michele Alberto Fabiano Crisostomo – Presidente del Consiglio di Amministrazione cessato dalla carica il 10 maggio 2023**
 (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, e riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione dalla carica. 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) Beneficiari 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.
- (14) **Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale cessato dalla carica il 10 maggio 2023**
 (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 249.315 euro per la carica di Amministratore Delegato e 294.359 euro per quella di Direttore Generale, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica. 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 controllate e/o partecipate da Enel e/o in enti che rivestono interesse per il Gruppo Enel, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero riversamento alla stessa Enel.
 (b) Componente variabile di breve termine per la carica di Amministratore Delegato (pari ad euro 193.768) e per la carica di Direttore Generale (pari ad euro 226.985), determinata convenzionalmente – in linea con la politica in materia di remunerazione per il 2023 – in misura pari alla media degli importi riconosciuti a tale titolo all'interessato negli ultimi due anni del mandato 2020-2022, e riconosciuta *pro rata temporis* per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale. Si precisa che la componente variabile di lungo termine – relativa al Piano di LTI 2021 e riconosciuta parimenti *pro rata temporis* fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale – non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 54.533 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 16.360 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 38.173 azioni Enel) differita al 2025 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
 (c) Beneficiari relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACL); (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) In linea con il trattamento illustrato a partire dal 2020 nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, regolarmente approvata dall'Assemblea annuale degli Azionisti, nonché con quanto indicato dalla Società nel comunicato stampa del 10 maggio 2023 (intitolato "Informazioni sul trattamento di fine mandato e rapporto di lavoro dirigenziale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale Francesco Starace" e pubblicato in attuazione della Raccomandazione n. 31 del Codice di *Corporate Governance*), tale importo include: (i) l'indennità di fine mandato, pari a due annualità degli emolumenti fissi per il rapporto di amministrazione e per il rapporto dirigenziale (per un ammontare complessivo pari a 3.040.000 euro lordi); tale indennità, 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 stata liquidata nel mese di giugno 2023; (ii) con riferimento al rapporto di amministrazione, i premi versati da Enel nel corso del mandato 2020-2022 per la polizza assicurativa di natura perequativa volta a 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 (per un ammontare complessivo pari a 1.476.443 euro). L'importo include inoltre, con riguardo al rapporto dirigenziale, le spettanze relative al Trattamento di Fine Rapporto (TFR) e alle ferie non godute, in conformità con le previsioni dell'art. 2120 e ss. del codice civile, dell'art. 7, comma 4 e dell'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (per un ammontare complessivo pari a 449.450 euro), liquidate nel mese di giugno 2023.
- (15) **Cesare Calari – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi in qualità di presidente (pari a 16.685 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 14.123 euro).
- (16) **Costanza Esclapon de Villeneuve – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 13.123 euro) e al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 10.123 euro).
- (17) **Samuel Georg Friedrich Leupold – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023**
 (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 12.123 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 8.123 euro).

(18) Alberto Marchi – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (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 17.685 euro) e al Comitato Controllo e Rischi (pari a 13.123 euro).

(19) Mariana Mazzucato – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità (pari a 10.123 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 8.123 euro).

(20) Mirella Pellegrini – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 10 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (pari a 13.123 euro) e al Comitato Parti Correlate (pari a 8.123 euro).

(21) Anna Chiara Svelto – Consigliere indipendente cessato dalla carica il 8 maggio 2023

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 14 maggio 2020, riconosciuto *pro rata temporis* dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione della carica.
 (b) Compensi, ivi inclusi i relativi gettoni di presenza, per la partecipazione al Comitato Parti Correlate in qualità di presidente (pari a 11.438 euro) e al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (pari a 13.959 euro).

| 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⁾ | - | - | 857.833 | - | 879.750 ⁽²⁾ | - | 59.043 ⁽⁴⁾ | - | 1.796.626 | 253.197 | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate (in euro) | | | | | | | | | | | | |
| - | Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾ | - | - | 3.560.308 | - | 2.209.385 ⁽³⁾ | - | 269.227 ⁽⁴⁾ | - | 6.038.920 | 1.060.756 | 4.284.314 ⁽⁵⁾ |
| (III) Totale | | | | 4.418.141 | - | 3.089.135 | - | 328.270 ⁽⁴⁾ | - | 7.835.546 | 1.313.953 | 4.284.314 |

Note:

- (1) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2023 hanno ricoperto le funzioni di Dirigenti con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni, divenute 5 dal mese di luglio 2023 per effetto della confluenza della *Business Line "Global E-Mobility"* in "Enel X Global Retail").
- (2) Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2021, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 17.087 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 5.126 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 11.961 azioni Enel) differita al 2025 – è valorizzata nella successiva Tabella n. 2.
- (3) Si precisa che la componente variabile di lungo termine, relativa al Piano di LTI 2021, non è valorizzata nella presente tabella in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 77.910 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 23.373 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 54.537 azioni Enel) differita al 2025 – 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) Trattamento di fine rapporto di lavoro corrisposto in linea con i criteri previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi ("CCNL"). In particolare, in conformità con quanto indicato nella prima sezione della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2023 e sui compensi corrisposti nel 2022, gli importi indicati in tabella sono stati determinati tenendo conto dei criteri di calcolo e dell'entità dell'indennità sostitutiva del preavviso (art. 23 del CCNL) e dell'indennità supplementare delle spettanze contrattuali di fine rapporto (art. 19, comma 15 del CCNL), che possono raggiungere complessivamente un massimo di 36 mensilità. Il numero delle mensilità è individuato in funzione degli anni di anzianità lavorativa in azienda. L'importo include inoltre le spettanze relative al Trattamento di Fine Rapporto (TFR), in conformità con le previsioni dell'art. 2120 e ss. del codice civile e dell'art. 24 del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.

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.

| Nome e Cognome | Carica | Piano | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |
|--|--------|--|--|-----------------------------------|---|---|-----------------------------------|-------------------------------|---|---|---|--|---|
| | | | N. e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di vesting | N. e tipologia di strumenti finanziari | Fair value alla data di assegnazione (Euro) | Periodo di vesting | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro) | | N. e tipologia di strumenti finanziari | N. e tipologia di strumenti finanziari | |
| Flavio Cattaneo Amministratore Delegato / Direttore Generale in carica dal 12 maggio 2023 | | LTI 2023 (10 maggio 2023) ⁽¹⁾ | | | n. 475.912 azioni Enel | 2.643.215 | Triennio 2023-2025 ⁽²⁾ | 5 ottobre 2023 ⁽³⁾ | 5,5540 | | | | 155.483 |
| Amministratore Delegato – Direttore Generale cessato nel corso del 2023 | | | | | | | | | | | | | |
| Francesco Starace Amministratore Delegato / Direttore Generale cessato dalla carica il 10 maggio 2023 | | LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁴⁾ | | | | | | | | n. 138.718 azioni Enel | n. 54.533 azioni Enel ⁽⁵⁾ | 367.007 ⁽¹¹⁾ | 463.869 |
| | | LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾ | n. 284.812 azioni Enel | Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾ | | | | | | | | | 222.950 |

| Nome e Cognome | Carica | Piano | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non <i>vested</i> nel corso dell'esercizio | | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio | | | | | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e non attribuiti | Strumenti finanziari <i>vested</i> nel corso dell'esercizio e attribuibili | | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |
|---|---|--|---|-----------------------------------|---|--|-----------------------------------|-------------------------------|---|--|--|---------------------------------|---|
| | | | N. e tipologia di strumenti finanziari | Periodo di <i>vesting</i> | N. e tipologia di strumenti finanziari | <i>Fair value</i> alla data di assegnazione (Euro) | Periodo di <i>vesting</i> | Data di assegnazione | Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro) | N. e tipologia di strumenti finanziari | N. e tipologia di strumenti finanziari | Valore alla data di maturazione | <i>Fair Value</i> (Euro) |
| - | Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁸⁾ | | | | | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁴⁾ | | | | | | | | n. 16.287 azioni Enel | n. 17.087 azioni Enel ⁽⁹⁾ | 114.996 ⁽¹¹⁾ | 80.109 |
| | | LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾ | n. 54.433 azioni Enel | Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾ | | | | | | | | | 90.505 |
| | | LTI 2023 (10 maggio 2023) ⁽¹⁾ | | | n. 252.776 azioni Enel | 1.403.918 | Triennio 2023-2025 ⁽²⁾ | 5 ottobre 2023 ⁽³⁾ | 5,5540 | | | | 82.583 |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁴⁾ | | | | | | | | n. 122.385 azioni Enel | n. 77.910 azioni Enel ⁽¹⁰⁾ | 524.334 ⁽¹¹⁾ | 480.777 |
| | | LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾ | n. 244.602 azioni Enel | Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾ | | | | | | | | | 406.696 |
| | | LTI 2023 (10 maggio 2023) ⁽¹⁾ | | | n. 530.393 azioni Enel | 2.945.803 | Triennio 2023-2025 ⁽²⁾ | 5 ottobre 2023 ⁽³⁾ | 5,5540 | | | | 173.283 |
| (III) Totale | | | 583.847 | | 1.259.081 | 6.992.936 | | | | 277.390 | 149.530 | 1.006.337 | 2.156.255 |

Note:

- (1) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2023.
- (2) 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 2025.
- (3) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2023 ai destinatari.
- (4) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2021.
- (5) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (54.533) di azioni Enel relative al Piano LTI 2021 in concreto attribuite all'interessato – a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso – *pro rata temporis* fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 16.360 azioni Enel) è prevista nel 2024, mentre per il restante 70% (pari a n. 38.173 azioni Enel) è previsto un differimento al 2025.
- (6) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2022.
- (7) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance* la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2024.
- (8) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2023 hanno ricoperto le funzioni di Dirigenti con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni, divenute 5 dal mese di luglio 2023 per effetto della confluenza della *Business Line* “*Global E-Mobility*” in “*Enel X Global Retail*”).
- (9) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (17.087) di azioni Enel relative al Piano LTI 2021 in concreto attribuite agli interessati a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 5.126 azioni Enel) è prevista nel 2024, mentre per il restante 70% (pari a n. 11.961 azioni Enel) è previsto un differimento al 2025.
- (10) Nella tabella è valorizzato il numero complessivo (77.910) di azioni Enel relative al Piano LTI 2021 in concreto attribuite agli interessati a seguito della consuntivazione degli obiettivi del Piano stesso. Riguardo a tale ammontare complessivo si segnala che l'erogazione del 30% (pari a n. 23.373 azioni Enel) è prevista nel 2024, mentre per il restante 70% (pari a n. 54.537 azioni Enel) è previsto un differimento al 2025.
- (11) Il dato è stato determinato sulla base del valore di mercato delle azioni Enel al 29 dicembre 2023.

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 | |
| Flavio Cattaneo | Amministratore Delegato / Direttore Generale in carica dal 12 maggio 2023 | MBO 2023 ⁽¹⁾ | 1.169.359 | - | - | - | - | - | - |
| Amministratore Delegato – Direttore Generale cessato nel corso del 2023 | | | | | | | | | |
| Francesco Starace | Amministratore Delegato / Direttore Generale cessato dalla carica il 10 maggio 2023 | MBO 2023 ⁽²⁾ | 420.753 | - | - | - | - | - | - |
| | | LTI 2021 ⁽³⁾ | - ⁽⁴⁾ | - | - | - | - | - | - |
| Totale | | | 1.590.112 | - | - | - | - | - | - |
| 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 | |
| -- | Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁵⁾ | | | | | | | | |
| (I) Compensi nella società che redige il bilancio | | MBO 2023 | 879.750 | - | - | - | - | - | - |
| | | LTI 2021 ⁽³⁾ | - ⁽⁶⁾ | - | - | - | - | - | - |
| (I) Sub-totale | | | 879.750 | - | - | - | - | - | - |
| (II) Compensi da controllate e collegate | | MBO 2023 | 2.209.385 | - | - | - | - | - | - |
| | | LTI 2021 ⁽³⁾ | - ⁽⁷⁾ | - | - | - | - | - | - |
| (II) Sub-totale | | | 2.209.385 | - | - | - | - | - | - |
| (III) Totale | | | 3.089.135 | - | - | - | - | - | - |

Note:

- (1) L'MBO 2023 di competenza di Flavio Cattaneo è stato assegnato dal Consiglio di Amministrazione di Enel con deliberazione adottata il 2 marzo 2023 e consuntivato con deliberazione adottata il 21 marzo 2024. Tale componente variabile di breve termine della remunerazione è stata riconosciuta *pro rata temporis* dalla data di conferimento della carica di Amministratore Delegato/Direttore Generale fino al 31 dicembre 2023.
- (2) L'MBO 2023 di competenza di Francesco Starace è stato determinato convenzionalmente – in linea con la politica in materia di remunerazione per il 2023 – in misura pari alla media degli importi riconosciuti a tale titolo all'interessato negli ultimi due anni del mandato 2020-2022. Il relativo importo è stato quindi riconosciuto *pro rata temporis* per il periodo decorrente dal 1° gennaio 2023 fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale.
- (3) Il procedimento di assegnazione del Piano LTI 2021 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 16 settembre 2021.
- (4) La componente variabile di lungo termine relativa al piano di LTI 2021 non è valorizzata nella presente tabella, in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 54.533 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 16.360 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 38.173 azioni di Enel S.p.A.) differita al 2025 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2 ed è stata riconosciuta *pro rata temporis* fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale.
- (5) Nella tabella sono inclusi i dati relativi a tutti coloro che nel corso dell'esercizio 2023 hanno ricoperto le funzioni di Dirigenti con responsabilità strategiche (per un totale di 6 posizioni, divenute 5 dal mese di luglio 2023 per effetto della confluenza della *Business Line "Global E-Mobility"* in "Enel X Global Retail").
- (6) La componente variabile di lungo termine relativa al piano di LTI 2021 non è valorizzata nella presente tabella, in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 17.087 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 5.126 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 11.961 azioni Enel) differita al 2025 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.
- (7) La componente variabile di lungo termine relativa al piano di LTI 2021 non è valorizzata nella presente tabella, in quanto erogabile esclusivamente in azioni Enel. Tale componente, pari a n. 77.910 azioni Enel – di cui il 30% (pari a n. 23.373 azioni Enel) erogabile nel 2024 e il restante 70% (pari a n. 54.537 azioni Enel) differita al 2025 – è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

3.3 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 ⁽¹⁾ (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale, all'epoca, 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 Enel ⁽²⁾. A tale riguardo, alla luce della consuntivazione degli obiettivi di *performance* previsti dal Piano *long term incentive* 2021, come in precedenza segnalato il Consiglio di Amministrazione ha disposto il riconoscimento del 35,93% del premio base assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) e del 25,60% del premio base assegnato agli altri destinatari del Piano stesso; pertanto, in concreto, il Consiglio di Amministrazione ha disposto l'attribuzione in favore del suddetto Amministratore Delegato/Direttore Generale – *pro rata temporis* fino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale – di n. 54.533 azioni Enel e in favore degli ulteriori destinatari del medesimo Piano di complessive n. 636.383 azioni Enel, secondo le modalità e le tempistiche definite da detto Piano.

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

(1) Al 31 dicembre 2023, a seguito delle variazioni del perimetro dei *manager* destinatari, il numero complessivo dei beneficiari del Piano *long term incentive* 2021 risulta pari a 197.

(2) Al 31 dicembre 2023, a seguito delle variazioni del perimetro dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili si è ridotto a 1.375.671.

3.4 Piano *long term incentive* 2022

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2022 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 19 maggio 2022, il Consiglio di Amministrazione, in data 21 settembre 2022, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera, sono stati individuati n. 217 destinatari ⁽¹⁾ (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale, all'epoca, di n. 11 posizioni – e n. 205 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 2.398.143 ⁽²⁾ azioni Enel, che saranno erogate – subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* – alla fine del *performance period* triennale, secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2022, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione “Investitori” del sito internet aziendale (www.enel.com).

(1) Al 31 dicembre 2023, a seguito delle variazioni del perimetro dei *manager* destinatari, il numero complessivo dei beneficiari del Piano *long term incentive* 2022 risulta pari a 206.

(2) Al 31 dicembre 2023, a seguito delle variazioni del perimetro dei *manager* destinatari, il numero delle azioni potenzialmente erogabili si è ridotto a 2.023.677.

3.5 Piano *long term incentive* 2023

Con riferimento al Piano *long term incentive* 2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti di Enel in data 10 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione, in data 5 ottobre 2023, previa proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha deliberato le modalità e la tempistica di assegnazione delle azioni ai relativi destinatari. In esecuzione di tale delibera, sono stati individuati n. 205 destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 – *i.e.*, Flavio Cattaneo – nonché i Dirigenti con responsabilità strategiche – per un totale di n. 5 posizioni – e n. 199 *manager* di Enel e di società da questa controllate), cui sono state assegnate complessivamente n. 4.040.820 azioni Enel, che saranno erogate – subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* – alla fine del *performance period* triennale, secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Piano.

Per ulteriori informazioni sul Piano *long term incentive* 2023, si rinvia al relativo Documento informativo pubblicato nella sezione “Investitori” del sito internet aziendale (www.enel.com).

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 2023 azioni di Enel o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la carica per una frazione di anno.

| Cognome e Nome | Carica | Società partecipata | Numero azioni possedute a fine 2022 | Numero azioni acquistate nel 2023 | Numero azioni vendute nel 2023 | Numero azioni possedute a fine 2023 | Titolo del possesso |
|--|---|---------------------|-------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|---------------------|
| Componenti del Consiglio di Amministrazione | | | | | | | |
| Cattaneo Flavio | Amministratore Delegato/ Direttore Generale (in carica dal 12 maggio 2023) | Enel S.p.A. | 300.000 ⁽¹⁾ | 2.200.000 ⁽²⁾ | - | 2.500.000 ⁽³⁾ | Proprietà |
| Frigerio Dario | Consigliere | Enel S.p.A. | 182.300 | - | 182.300 | 0 | - |
| Amministratore cessati nel corso del 2023 | | | | | | | |
| Starace Francesco | Amministratore Delegato/ Direttore Generale (in carica fino al 10 maggio 2023) | Enel S.p.A. | 619.170 ⁽⁴⁾ | 171.959 | 73.185 | 717.944 ⁽⁵⁾ | Proprietà |
| | | Endesa S.A. | 10 | - | - | 10 | Proprietà |
| Calari Cesare | Consigliere | Enel S.p.A. | 4.104 | 3.000 | - | 7.104 | Proprietà |
| Componenti del Collegio Sindacale | | | | | | | |
| - | - | - | - | - | - | - | - |
| Dirigenti con responsabilità strategiche | | | | | | | |
| N. 6 posizioni | Dirigenti con responsabilità strategiche ^(*) | Enel S.p.A. | 193.981 ⁽⁶⁾ | 152.702 | 43.080 | 303.603 ⁽⁷⁾ | Proprietà |
| | | Endesa S.A. | 10 | - | - | 10 | Proprietà |

(1) Tramite società controllata.

(2) Di cui 500.000 personalmente e 1.700.000 tramite società controllata.

(3) Di cui 500.000 personalmente e 2.000.000 tramite società controllata.

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

(5) Di cui 498.324 personalmente e 219.620 da parte del coniuge.

(6) Di cui 175.254 personalmente e 18.727 da parte del coniuge.

(7) Di cui 284.876 personalmente e 18.727 da parte del coniuge.

(*) Si segnala che il numero di azioni si riferisce alle partecipazioni detenute a fine 2022 e nel corso del 2023 da coloro che durante il medesimo esercizio 2023 hanno ricoperto le funzioni di Dirigenti con responsabilità strategiche.