



**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL
COLLEGIO SINDACALE DI ENEL S.P.A.**

**Documento approvato dal Collegio Sindacale di Enel S.p.A.
nella riunione del 29 gennaio 2018**

Politica in materia di diversità del Collegio Sindacale di Enel S.p.A.

Finalità

La presente Politica in materia di diversità (la “**Politica**”), adottata dal Collegio Sindacale di Enel S.p.A. (“**Enel**” o la “**Società**”), descrive le caratteristiche ottimali della composizione del Collegio stesso affinché esso possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti di vigilanza, assumendo decisioni che possano concretamente avvalersi del contributo di una pluralità di qualificati punti di vista, in grado di esaminare le tematiche in discussione da prospettive diverse.

La presente Politica viene adottata in attuazione di quanto previsto dall’art. 123-*bis*, comma 2, lett. d-*bis*) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (c.d. “**Testo Unico della Finanza**”).

Ambito di applicazione

La Politica si riferisce esclusivamente alla composizione del Collegio Sindacale di Enel. Una distinta politica è prevista per la composizione del Consiglio di Amministrazione della Società. Ai dipendenti del Gruppo Enel trova applicazione una specifica *policy* aziendale in materia di diversità e inclusione.

Principi ispiratori

Il Collegio Sindacale della Società è consapevole del fatto che diversità e inclusione sono due elementi fondamentali della cultura aziendale di un Gruppo multinazionale quale Enel che opera in oltre 30 Paesi. In particolare, la valorizzazione delle diversità quale elemento fondante della sostenibilità nel medio-lungo periodo dell’attività d’impresa rappresenta un paradigma di riferimento tanto per i dipendenti del Gruppo Enel quanto per i componenti degli organi di amministrazione e controllo di Enel.

Il Collegio Sindacale di Enel, nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei propri componenti, auspica che nella propria composizione sia perseguito un obiettivo di integrazione di profili manageriali, professionali, accademici o istituzionali, anche di carattere internazionale, tra loro diversi e che per le loro caratteristiche possano consentire un ottimale assolvimento delle funzioni di vigilanza demandate al Collegio Sindacale; auspica che si tenga altresì conto dell’importanza di una equilibrata rappresentanza di genere nonché dei benefici che possono derivare dalla presenza di diverse fasce di età e anzianità di carica dei propri componenti.

Il Collegio Sindacale di Enel ritiene inoltre prioritario che al proprio interno si crei un clima franco e collaborativo e un ambiente inclusivo, nel quale ogni Sindaco sia in grado di esprimere al meglio il proprio potenziale e di massimizzare il proprio contributo.

Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei Sindaci ai lavori del Collegio stesso e del Consiglio di Amministrazione, nonché dei vari Comitati costituiti all'interno di quest'ultimo, la Società predispone un adeguato programma di *induction* riferibile al *business* del Gruppo Enel, nonché ai principi di corretta gestione dei rischi e al quadro normativo di riferimento.

Tipologie di diversità e relativi obiettivi

Anche sulla base dell'esperienza maturata nel corso del mandato, per quanto riguarda la propria composizione il Collegio Sindacale di Enel ritiene che:

- (i) anche quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi abbiano cessato di produrre effetto, sia importante continuare ad assicurare che almeno un terzo del Collegio Sindacale, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Sindaci effettivi del genere meno rappresentato. In aggiunta a quanto previsto dalla legge, si ritiene opportuno continuare ad assicurare anche che almeno un terzo dei Sindaci supplenti sia costituito da persone del genere meno rappresentato;
- (ii) la proiezione internazionale delle attività del Gruppo Enel dovrebbe essere tenuta in considerazione, assicurando la presenza di almeno un Sindaco effettivo che abbia maturato un'adeguata esperienza in ambito internazionale. Il profilo internazionale è ritenuto anch'esso importante per prevenire l'omologazione delle opinioni e il fenomeno del "pensiero di gruppo", ed è valutato sulla base dell'attività manageriale, professionale, accademica o istituzionale svolta da ciascun Sindaco in contesti internazionali;
- (iii) per perseguire un equilibrio tra esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione, occorrerebbe assicurare una bilanciata combinazione di diverse anzianità di carica – oltre che di fasce di età – all'interno del Collegio Sindacale;
- (iv) i Sindaci debbano, nel loro complesso, essere competenti nel settore in cui opera il Gruppo Enel, ossia con riferimento al *business* elettrico e del gas. A tal fine i Sindaci sono invitati a partecipare ad un adeguato programma di *induction* organizzato dalla Società;
- (v) I Sindaci dovrebbero essere rappresentati da figure con un profilo manageriale e/o professionale e/o accademico e/o istituzionale tale da realizzare un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari. In particolare, almeno

uno dei Sindaci effettivi e almeno uno dei Sindaci supplenti devono essere iscritti nel registro dei revisori contabili e avere esercitato l'attività di controllo legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni. Gli ulteriori requisiti di professionalità indicati dalla legge e dallo statuto dell'Enel prevedono che i Sindaci che non siano in possesso del requisito sopra descritto debbano avere maturato un'esperienza complessiva di almeno un triennio nell'esercizio di:

- a) attività di amministrazione o di controllo ovvero compiti direttivi presso società di capitali che abbiano un capitale sociale non inferiore a due milioni di euro; e/o
 - b) attività professionali o di insegnamento universitario di ruolo in materie giuridiche, economiche, finanziarie e tecnico-scientifiche strettamente attinenti all'attività di Enel, per tali intendendosi quelle inerenti il diritto commerciale ed il diritto tributario, l'economia aziendale e la finanza aziendale, nonché l'energia in generale, le comunicazioni, la telematica e l'informatica, le strutture a rete; e/o
 - c) funzioni dirigenziali presso enti pubblici o pubbliche amministrazioni operanti nei settori creditizio, finanziario e assicurativo o comunque in settori strettamente attinenti a quello dell'attività di Enel, per tali intendendosi quelli dell'energia in generale, delle comunicazioni, della telematica e dell'informatica, nonché delle strutture a rete;
- (vi) il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare un adeguato coordinamento dei lavori del Collegio Sindacale con le attività svolte dagli altri soggetti coinvolti a vario titolo nella *governance* del sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, al fine di massimizzare l'efficienza di quest'ultimo e di ridurre le duplicazioni di attività. Il Presidente ha inoltre il compito di creare spirito di coesione all'interno del Collegio Sindacale per assicurare un efficace espletamento delle funzioni di vigilanza demandate a tale organo, rappresentando al contempo, al pari degli altri Sindaci, una figura di garanzia per tutti gli Azionisti.

Nei casi in cui le varie forme di diversità sopra indicate prevedano obiettivi quantitativi in termini di composizione del Collegio Sindacale, se alla quota indicata corrisponde un numero frazionario quest'ultimo è arrotondato all'unità superiore.

Affinché il Collegio Sindacale di Enel possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, in aggiunta ai requisiti in termini di diversità sopra indicati si ritiene essenziale che tutti i Sindaci garantiscano una sufficiente disponibilità di tempo allo svolgimento diligente dei propri compiti, tenendo conto sia del numero e della qualità degli incarichi rivestiti negli organi di amministrazione e controllo di altre società (nel rispetto della disciplina di legge),

sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte.

Modalità di attuazione della Politica

Lo statuto dell'Enel non prevede la possibilità che il Consiglio di Amministrazione presenti una lista di candidati in occasione del rinnovo del Collegio Sindacale, essendosi ritenuto inopportuno da parte della Società che l'organo amministrativo possa designare i soggetti chiamati a vigilare sul suo operato.

Pertanto la presente Politica intende esclusivamente orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Collegio Sindacale ovvero di integrazione della relativa composizione, assicurando un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione del Collegio stesso, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

Il Collegio Sindacale di Enel è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Una descrizione dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica è contenuta nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari prevista dall'art. 123-*bis* del Testo Unico della Finanza.