



**POLITICA IN MATERIA DI DIVERSITÀ DEL  
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE DI ENEL S.P.A.**

**Documento approvato dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.  
nella riunione del 18 gennaio 2018**

## **Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A.**

### Finalità

La presente Politica in materia di diversità (la “**Politica**”), adottata dal Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. (“**Enel**” o la “**Società**”) su proposta del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, descrive le caratteristiche ottimali della composizione del Consiglio stesso affinché esso possa esercitare nel modo più efficace i propri compiti, 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 Consiglio di Amministrazione di Enel. Una distinta politica è prevista per la composizione del Collegio Sindacale della Società. Ai dipendenti del Gruppo Enel trova applicazione una specifica *policy* aziendale in materia di diversità e inclusione.

### Principi ispiratori

Il Consiglio di Amministrazione 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 Consiglio di Amministrazione 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 e professionali, anche di carattere internazionale, tra loro diversi, e 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.

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

Al fine di consentire un'efficace partecipazione dei Consiglieri ai lavori del Consiglio stesso e dei vari Comitati costituiti al suo interno, 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 degli esiti della *board review* effettuata con cadenza annuale ai sensi dell'art. 1.C.1, lett. g) del Codice di Autodisciplina delle società quotate ("**Codice di Autodisciplina**"), cui la Società aderisce, per quanto riguarda la propria composizione il Consiglio di Amministrazione di Enel ritiene che:

- (i) gli Amministratori dovrebbero essere per la maggior parte non esecutivi e in possesso dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina. In particolare, una composizione ottimale dovrebbe caratterizzarsi per la presenza di una maggioranza di Amministratori indipendenti;
- (ii) 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 Consiglio di Amministrazione, tanto al momento della nomina quanto nel corso del mandato, sia costituito da Amministratori del genere meno rappresentato;
- (iii) la proiezione internazionale delle attività del Gruppo Enel dovrebbe essere tenuta in considerazione, assicurando la presenza di almeno un terzo di Amministratori che abbiano maturato un'adeguata esperienza in ambito internazionale. Il profilo internazionale è ritenuto anch'esso importante per prevenire l'omologazione delle opinioni e il fenomeno del "pensiero di gruppo", ed è valutato sulla base dell'attività manageriale, professionale, accademica o istituzionale svolta da ciascun Consigliere in contesti internazionali;
- (iv) 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 Consiglio di Amministrazione;
- (v) i Consiglieri non esecutivi 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:

- a. i profili manageriali dovrebbero aver maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di gruppi industriali di significative dimensioni e/o complessità, possedere capacità di *business judgement* e un elevato orientamento alle strategie e ai risultati;
  - b. i profili professionali dovrebbero avere maturato esperienze in posizioni di responsabilità nell'ambito di rilevanti studi professionali, società di consulenza o altre organizzazioni pubbliche o private e avere svolto la loro attività professionale con particolare attinenza all'attività delle imprese.
  - c. i profili accademici o istituzionali dovrebbero possedere competenze che possano risultare utili per il perseguimento del *business* del Gruppo Enel;
- (vi) in considerazione della diversità dei ruoli svolti dal Presidente e dall'Amministratore Delegato, si ritiene che gli stessi debbano possedere le competenze più adeguate per l'efficace svolgimento dei rispettivi compiti. In particolare:
- a. il Presidente dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza tale da assicurare nel corso del mandato una gestione corretta e trasparente del funzionamento del Consiglio di Amministrazione, all'interno del quale ha il compito di creare un forte spirito di coesione, rappresentando al contempo una figura di garanzia per tutti gli Azionisti. Dovrebbe altresì disporre di un'adeguata preparazione in materia di governo societario, accompagnata da significative esperienze nell'ambito – e preferibilmente alla guida – di consigli di amministrazione di società quotate di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte. Dovrebbe possedere competenze in campo economico-finanziario e giuridico, nonché esperienza nel gestire in ambito consiliare tematiche di rilevanza strategica, oltre che specifiche di *business*;
  - b. l'Amministratore Delegato dovrebbe essere una persona dotata di autorevolezza, nonché di riconosciuta visione strategica e con una profonda conoscenza del mercato dell'energia e della sua evoluzione. Dovrebbe avere maturato esperienze significative e di successo al vertice di società quotate di significative dimensioni e/o complessità e caratterizzate da proiezione internazionale delle attività svolte, nonché disporre di adeguate competenze in ambito economico-finanziario. Dovrebbe altresì essere dotato di riconosciuta *leadership* e di uno stile di gestione orientato alla capacità di creare spirito di *team* tra i collaboratori.

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

Affinché il Consiglio di Amministrazione 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 gli Amministratori 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, sia dell'impegno loro richiesto dalle ulteriori attività lavorative e professionali svolte e dalle cariche associative ricoperte; in proposito, gli Amministratori sono tenuti a rispettare gli appositi Orientamenti adottati dal Consiglio di Amministrazione.

#### Modalità di attuazione della Politica

In considerazione degli assetti proprietari di Enel, il Consiglio di Amministrazione ha finora ritenuto di astenersi dal presentare una propria lista di candidati in occasione dei suoi vari rinnovi, non essendosi riscontrate difficoltà da parte degli Azionisti nel predisporre adeguate candidature.

Pertanto la presente Politica intende anzitutto orientare le candidature formulate dagli Azionisti in sede di rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione del Consiglio stesso, allineata ai vari criteri di diversità sopra indicati.

Delle indicazioni della presente Politica il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni tiene inoltre conto qualora sia chiamato a proporre al Consiglio di Amministrazione candidati alla carica di Amministratore, tenendo in considerazione le segnalazioni eventualmente pervenute dagli Azionisti, nelle seguenti fattispecie, indicate nel proprio Regolamento organizzativo:

- (i) in caso di cooptazione, qualora occorra sostituire Amministratori indipendenti;
- (ii) qualora, in caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, sia prevedibile che non vi sia la possibilità di trarre dalle liste presentate dagli Azionisti il numero di Amministratori richiesto, affinché il Consiglio uscente possa quindi esprimere candidature da sottoporre all'Assemblea;
- (iii) qualora, in caso di rinnovo del Consiglio di Amministrazione, il Consiglio uscente decida di avvalersi della facoltà, prevista dallo statuto, di presentare una propria lista;
- (iv) qualora, in caso di anticipata cessazione dall'incarico dell'Amministratore Delegato rispetto all'ordinaria scadenza del mandato, il Comitato per le Nomine e le

Remunerazioni sia chiamato a proporre al Consiglio di Amministrazione, d'intesa con il Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità, l'individuazione del nuovo Amministratore Delegato, tenendo conto delle indicazioni eventualmente pervenute dagli Azionisti dalla cui lista è stato tratto l'Amministratore Delegato cessato anticipatamente dall'incarico.

#### Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento

Il Consiglio di Amministrazione di Enel, con il supporto del Comitato per la *Corporate Governance* e la Sostenibilità e del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, 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.