



Il progetto grafico del Corporate Reporting del Gruppo Enel rappresenta simbolicamente l'Azienda, dalla produzione di energia alla distribuzione fino al suo utilizzo. Forme geometriche circolari si integrano fra loro generando un sistema in equilibrio ed evidenziano la spinta verso la crescita e verso un miglioramento della vita delle persone.





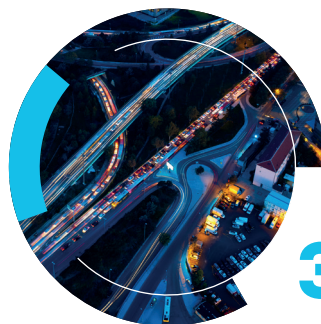
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI **2024**
SHAREHOLDERS' MEETING **2024**

INDICE



1. RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Relazioni del Consiglio di Amministrazione sugli argomenti all'ordine del giorno dell'Assemblea 11



3. PIANO LTI 2024

Documento Informativo sul Piano LTI 2024 83



2. REMUNERAZIONE

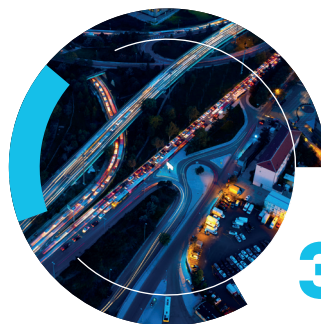
Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 23

CONTENTS



1. REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS

Reports of the Board of Directors on the items of the agenda of the Shareholders' Meeting 105



3. LTI PLAN 2024

Information Document on LTI Plan 2024 177



2. REMUNERATION

Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023 117



ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI **2024**



ASSEMBLEA ORDINARIA DEGLI AZIONISTI

ENEL - S.p.A.
Sede in Roma - Viale Regina Margherita, n. 137
Capitale sociale € 10.166.679.946 interamente
versato
Codice Fiscale e Registro delle Imprese di Roma n.
00811720580
R.E.A. di Roma n. 756032
Partita I.V.A. n. 15844561009



CONVOCAZIONE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

L'Assemblea degli Azionisti è convocata in sede ordinaria per il giorno 23 maggio 2024, in unica convocazione, alle ore 14:00, in Roma, in Via Dalmazia n. 15, per discutere e deliberare sul seguente

Ordine del giorno

- 1.** Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2023.
- 2.** Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.
- 3.** Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 10 maggio 2023. Deliberazioni inerenti e conseguenti.
- 4.** Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
- 5.** Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti:
 - 5.1** Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2024 (deliberazione vincolante);
 - 5.2** Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2023 (deliberazione non vincolante).



1. RELAZIONI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

○ sugli argomenti all'ordine
del giorno dell'Assemblea

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL PRIMO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023. Relazioni del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione. Deliberazioni relative. Presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023 e della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2023.

Signori Azionisti,

in data 21 marzo 2024 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il progetto di bilancio di esercizio di Enel S.p.A. al 31 dicembre 2023 (che chiude con un utile netto di circa 3.032 milioni di euro) e il bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2023 (che chiude con un risultato netto di pertinenza del Gruppo di circa 3.438 milioni di euro), nel formato elettronico unico di comunicazione ("formato ESEF") previsto dal Regolamento Delegato (UE) 2019/815 della Commissione europea del 17 dicembre 2018 ed in conformità alle relative disposizioni. I suddetti documenti, ai quali si fa rinvio, saranno messi a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società dedicata alla presente Assemblea (www.enel.com), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it) entro il 30 aprile 2024. Contestualmente a tali documenti e con le medesime modalità sarà altresì messa a disposizione del pubblico la dichiarazione consolidata di carattere non finanziario relativa all'esercizio 2023, predisposta ai sensi del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 e del relativo Regolamento di attuazione adottato dalla Consob con Deliberazione n. 20267 del 18 gennaio 2018 (la "**Dichiarazione Consoli-**

data non Finanziaria"), approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 aprile 2024. Si ricorda che tale dichiarazione, contenente informazioni su temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, viene presentata all'Assemblea a soli fini informativi, non essendo sottoposta all'approvazione di quest'ultima in quanto atto di competenza del Consiglio di Amministrazione. Ai sensi delle richiamate disposizioni normative, la Dichiarazione Consolidata non Finanziaria è stata trasmessa al Collegio Sindacale e alla Società di revisione legale, che ne terranno conto ai fini delle rispettive relazioni, che saranno anch'esse messe a disposizione degli Azionisti unitamente alla suddetta documentazione di bilancio.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A.:

- esaminati i dati del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione, dal Collegio Sindacale e dalla Società di revisione legale;
- preso atto dei dati del bilancio consolidato al 31 dicembre 2023 con le relative relazioni presentate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Società di revisione legale;
- preso atto della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario concernente l'esercizio 2023 e della relativa relazione della Società di revisione legale;

delibera

di approvare il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2023.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL SECONDO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione di riserve disponibili.

Signori Azionisti,

si ricorda che la politica dei dividendi contemplata dal Piano Strategico 2023-2025 (illustrato alla comunità finanziaria nel mese di novembre 2022) prevede, con specifico riferimento ai risultati dell'esercizio 2023, la corresponsione agli Azionisti di un dividendo fisso – pari a complessivi 0,43 euro per azione – da corrispondere in due *tranche*, con pagamento programmato nei mesi di gennaio, a titolo di acconto, e di luglio, a titolo di saldo.

Alla luce di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 7 novembre 2023, ha deliberato, ai sensi dell'art. 2433-*bis* del codice civile e dell'art. 26.3 dello statuto sociale, la distribuzione di un acconto sul dividendo dell'esercizio 2023 pari a 0,215 euro per azione, che è stato posto in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, a decorrere dal 24 gennaio 2024. A tale acconto sul dividendo non hanno concorso le n. 10.085.106 azioni proprie in portafoglio alla "record date" del 23 gennaio 2024. In concreto, quindi, l'acconto sul dividendo dell'esercizio 2023 effettivamente distribuito agli Azionisti è ammontato a 2.183.667.890,60 euro, mentre un importo di 2.168.297,79 euro è stato destinato alla riserva "utili accumulati" a fronte delle azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" sopra indicata.

Tenuto conto dell'importo dell'acconto sul dividendo già distribuito, il Consiglio di Amministrazione Vi propone la distribuzione di un saldo dividendo pari a 0,215 euro per azione (per un importo complessivo massimo pari a circa 2.186 milioni di euro, secondo quanto appresso indicato), da mettere in pagamento nel mese di luglio 2024.

Tenuto altresì conto che l'utile netto civilistico di Enel S.p.A. relativo all'esercizio 2023 ammonta a circa 3.032 milioni di euro, si prevede di destinare alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" (complessivamente ammontante, al 31 dicembre 2023, a circa 8.592 milioni di euro).

Si segnala inoltre che, a partire dall'esercizio 2020, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato l'emissione di prestiti obbligazionari non convertibili subordinati ibridi con

durata c.d. "perpetua". Questi ultimi, ai sensi dei principi contabili internazionali IAS/IFRS, sono rappresentati contabilmente tra gli strumenti di capitale e i relativi interessi devono essere contabilizzati a rettifica del patrimonio netto nel momento stesso in cui sorge l'obbligazione di pagamento. A tale riguardo, nel corso dell'esercizio 2023 Enel S.p.A. ha posto in pagamento, a favore dei possessori dei suddetti prestiti obbligazionari, un importo complessivo pari a 181.768.695,60 euro.

Tutto ciò premesso, e considerato che la riserva legale già ammonta alla misura massima pari a un quinto del capitale sociale (secondo quanto previsto dall'art. 2430, comma 1, del codice civile), sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

- di destinare come segue l'utile netto dell'esercizio 2023 di Enel S.p.A., pari a 3.031.809.855,45 euro:
 - alla distribuzione in favore degli Azionisti:
 - 0,215 euro per ognuna delle 10.156.594.840 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (tenuto conto delle 10.085.106 azioni proprie risultate in portafoglio alla "record date" indicata nel presente punto), a copertura dell'acconto sul dividendo messo in pagamento a decorrere dal 24 gennaio 2024, previo stacco in data 22 gennaio 2024 della cedola n. 39 e "record date" (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-*terdecies* del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.) coincidente con il 23 gennaio 2024, per un importo complessivo di 2.183.667.890,60 euro;
 - 0,065 euro per ognuna delle 10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 22 luglio 2024 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto

3 della presente delibera), a titolo di saldo del dividendo, per un importo complessivo massimo di 660.834.196,49 euro;

- alla riserva denominata "utili accumulati" a copertura degli importi corrisposti nel corso del 2023, alla scadenza delle rispettive cedole, ai possessori dei prestiti obbligazionari non convertibili subordinati ibridi con durata c.d. "perpetua" emessi da Enel S.p.A., per un importo complessivo pari a 181.768.695,60 euro;
 - alla riserva denominata "utili accumulati" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo minimo di 5.539.072,76 euro, che potrà incrementarsi in relazione al saldo del dividendo non distribuito a fronte delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera;
2. di destinare inoltre alla distribuzione in favore degli Azionisti, sempre a titolo di saldo del dividendo, una parte della riserva disponibile denominata "utili accumulati" appostata nel bilancio di Enel S.p.A. (ammontante al 31 dicembre 2023 a complessivi 8.591.640.579,55 euro), per un importo di 0,15 euro per ognuna delle

10.166.679.946 azioni ordinarie che risulteranno in circolazione alla data di "stacco cedola" del 22 luglio 2024 (al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" indicata nel punto 3 della presente delibera), per un importo complessivo massimo di 1.525.001.991,90 euro;

3. di porre in pagamento, al lordo delle eventuali ritenute di legge, il saldo del dividendo complessivo di 0,215 euro per azione ordinaria (di cui 0,065 euro a titolo di distribuzione di parte dell'utile residuo dell'esercizio 2023 e 0,15 euro a titolo di parziale distribuzione della riserva disponibile denominata "utili accumulati") – al netto delle azioni proprie che risulteranno in portafoglio alla "record date" appresso indicata – a decorrere dal 24 luglio 2024, con "data stacco" della cedola n. 40 coincidente con il 22 luglio 2024 e "record date" (ossia, data di legittimazione al pagamento del dividendo stesso, ai sensi dell'art. 83-terdecies del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 e dell'art. 2.6.6, comma 2, del Regolamento dei Mercati organizzati e gestiti da Borsa Italiana S.p.A.) coincidente con il 23 luglio 2024.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL TERZO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie, previa revoca dell'autorizzazione conferita dall'Assemblea ordinaria del 10 maggio 2023. Deliberazioni inerenti e conseguenti.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare in merito al rilascio, in favore del Consiglio di Amministrazione, di un'autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie di Enel S.p.A. ("Enel" o la "Società"), secondo quanto previsto dagli artt. 2357 e 2357-ter del codice civile, previa revoca della precedente autorizzazione deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 maggio 2023.

A tal proposito, si ricorda che tale ultima Assemblea ha autorizzato (i) per un periodo di diciotto mesi dalla data dell'Assemblea medesima (i.e., fino al 10 novembre 2024), l'acquisto di azioni proprie della Società per un massimo di 500 milioni di azioni, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale, e un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro e (ii) senza limiti temporali, la disposizione di azioni proprie così acquistate.

In data 5 ottobre 2023 il Consiglio di Amministrazione, in attuazione di tale autorizzazione, ha approvato l'acquisto di un numero di azioni proprie pari a 4,2 milioni (equivalenti a circa lo 0,04% del capitale sociale di Enel), a servizio del Piano 2023 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, approvato dalla predetta Assemblea del 10 maggio 2023 ai sensi dell'art. 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza").

A seguito degli acquisti effettuati in esecuzione di tale deliberazione consiliare e secondo quanto comunicato al mercato in data 22 gennaio 2024, la Società ha complessivamente acquistato n. 4.200.000 azioni proprie. Pertanto, considerando le n. 7.153.795 azioni proprie già in portafoglio e tenuto altresì conto dell'erogazione intervenuta in data 5 settembre 2023 di complessive n. 1.268.689 azioni Enel ai destinatari dei Piani di incentivazione di lungo termine per il 2019 e per il 2020 destinati al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, la Società detiene alla data odierna n. 10.085.106 azioni

proprie, pari allo 0,10% circa del capitale sociale. Le società controllate invece non detengono azioni Enel.

In considerazione dell'approssimarsi della scadenza del periodo di diciotto mesi per l'autorizzazione all'acquisto deliberata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 maggio 2023 e tenuto conto del permanere delle motivazioni poste a fondamento di tale autorizzazione, si propone all'Assemblea degli Azionisti di rinnovare l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito indicate, per un periodo di ulteriori diciotto mesi, e di conferire una nuova autorizzazione alla disposizione di azioni proprie senza limiti temporali, previa revoca della precedente autorizzazione e fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti.

1. Motivazioni della proposta di autorizzazione

La richiesta di rinnovare l'autorizzazione è volta ad attribuire al Consiglio di Amministrazione la facoltà di acquistare e disporre di azioni proprie della Società, nel rispetto della normativa vigente, per le seguenti finalità:

- i.** offrire agli Azionisti uno strumento ulteriore di monetizzazione del proprio investimento;
- ii.** operare sul mercato in un'ottica di investimento a medio e lungo termine;
- iii.** adempiere agli obblighi derivanti dal Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli Azionisti al quarto punto all'ordine del giorno) e/o da altri eventuali piani di azionariato destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate;
- iv.** sostenere la liquidità del titolo Enel in modo da favorire il regolare svolgimento delle negoziazioni ed evitare movimenti dei prezzi anomali, nonché regolarizzare l'andamento delle negoziazioni e dei corsi, a fronte di momentanei fenomeni distorsivi legati a un eccesso di volatilità o a una scarsa liquidità degli scambi; e
- v.** costituire un "magazzino titoli" di cui potere disporre nel contesto di eventuali operazioni di finanza straordinaria o per altri impieghi ritenuti di interesse finanziario, gestionale e/o strategico per Enel.

2. Numero massimo di azioni oggetto della proposta di autorizzazione

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 maggio 2023, si richiede l'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie, in una o più volte, per un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro e sino al limite massimo di n. 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale di Enel, che ammonta attualmente a n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna.

Ai sensi dell'art. 2357, comma 1, del codice civile, le operazioni di acquisto saranno effettuate nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato. Si informa in proposito che le riserve disponibili risultanti dal bilancio al 31 dicembre 2023 di Enel, sottoposto all'approvazione della presente Assemblea, ammontano ad un importo complessivo di circa 18.371 milioni di euro.

Il rinnovo dell'autorizzazione include la facoltà di disporre, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché di riacquistare eventualmente le azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione.

Si precisa che il limite dei 500 milioni di azioni ordinarie Enel nonché quello dei 2 miliardi di euro di esborso complessivo massimo, previsti per l'acquisto di azioni proprie, agiscono indipendentemente l'uno dall'altro e gli acquisti cesseranno pertanto una volta che anche solo uno dei due limiti sia stato raggiunto. In particolare, il limite dei 500 milioni di azioni rappresenta il possesso azionario massimo consentito in un dato momento. Viceversa, il limite dei 2 miliardi di euro deve intendersi quale limite massimo assoluto agli acquisti, destinato pertanto a rimanere invariato anche in caso di vendita o di utilizzo delle azioni proprie in portafoglio; si tratta dunque di una provvista massima, che non potrà essere ricostituita né integrata con la cessione delle azioni precedentemente acquistate.

3. Ulteriori informazioni utili per la valutazione del rispetto dell'art. 2357, comma 3, del codice civile

Alla data della presente relazione, il capitale sociale di Enel è pari a 10.166.679.946 euro, rappresentato da n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna, interamente sottoscritto e versato.

Alla medesima data, la Società detiene n. 10.085.106 azioni proprie, pari allo 0,10% circa del capitale sociale. Le società controllate non detengono azioni Enel.

4. Durata per la quale si richiede l'autorizzazione

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie è richiesta per la durata massima prevista dall'art. 2357, comma 2, del codice civile, pari a diciotto mesi a fare data dalla delibera assembleare di autorizzazione. Nell'arco di tale periodo, il Consiglio di Amministrazione potrà procedere agli acquisti in misura e tempi liberamente determinati nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

In considerazione dell'assenza di vincoli normativi, nonché dell'esigenza di assicurare alla Società la massima flessibilità sotto il profilo operativo, l'autorizzazione richiesta non prevede invece alcun limite temporale per la disposizione delle azioni proprie acquistate.

5. Corrispettivo minimo e massimo

In linea con quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 maggio 2023, la nuova richiesta di autorizzazione prevede che gli acquisti siano effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti, nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà discostarsi, in diminuzione o in aumento, di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Enel nella seduta del mercato Euro-next Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente ogni singola operazione.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio abbiano luogo secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri sopra illustrati, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

6. Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e la disposizione di azioni proprie

In considerazione delle diverse finalità indicate nel precedente paragrafo 1, anche la nuova richiesta di autorizzazione prevede che le operazioni di acquisto possano essere effettuate secondo larga parte delle modalità contemplate dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

Allo stato, dette modalità sono disciplinate dall'art. 132 del Testo Unico della Finanza, dall'art. 144-bis del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), dall'art. 5 del Regolamento (UE) n. 596/2014 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 16 aprile 2014 (il "Regolamento MAR") e dalle relative disposizioni attuative, nonché dalla prassi

si di mercato inerente l'attività di sostegno della liquidità del mercato, ammessa dalla Consob con Deliberazione n. 21318 del 7 aprile 2020.

In particolare, ai sensi dell'art. 132, comma 1, del Testo Unico della Finanza, gli acquisti di azioni proprie dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti, secondo le modalità stabilite dalla Consob. A tale ultimo riguardo, tra le modalità individuate dall'art. 144-*bis*, commi 1 e 1-*bis*, del Regolamento Emittenti, si prevede che gli acquisti di azioni Enel possano essere effettuati:

- a. per il tramite di un'offerta pubblica di acquisto o di scambio;
- b. sui mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione, secondo modalità operative stabilite nei regolamenti di organizzazione e gestione dei mercati stessi che non consentano l'abbinamento diretto delle proposte di negoziazione in acquisto con predeterminate proposte di negoziazione in vendita;
- c. mediante acquisto e vendita di strumenti derivati negoziati nei mercati regolamentati o sui sistemi multilaterali di negoziazione che prevedano la consegna fisica delle azioni sottostanti, a condizione che il regolamento di organizzazione e gestione del mercato stabilisca modalità di compravendita dei predetti strumenti connotate dalle caratteristiche definite dal medesimo art. 144-*bis*, comma 1, lett. c) del Regolamento Emittenti. In tal caso, per l'effettuazione delle operazioni di acquisto e vendita di strumenti derivati si provvederà in ogni caso ad affidare apposito incarico ad intermediari finanziari autorizzati;
- d. con le modalità stabilite dalle prassi di mercato ammesse dalla Consob ai sensi dell'art. 13 del Regolamento MAR;
- e. alle condizioni indicate nell'art. 5 del Regolamento MAR. Gli acquisti non potranno essere effettuati mediante ricorso (i) all'attribuzione ai soci, proporzionalmente alle azioni da essi possedute, di un'opzione di vendita, né (ii) allo svolgimento dell'attività di internalizzazione sistematica secondo modalità non discriminatorie e che prevedano l'esecuzione in via automatica e non discrezionale delle operazioni in base a parametri preimpostati.

Ai sensi dell'art. 132, comma 3, del Testo Unico della Finanza, le predette modalità operative non troveranno applicazione con riferimento agli acquisti di azioni proprie possedute da dipendenti della Società o delle società da essa controllate e assegnate o sottoscritte a norma degli artt. 2349 e 2441, ottavo comma, del codice civile ovvero rivenienti da piani di compenso basati su strumenti finanziari approvati ai sensi dell'art. 114-*bis* del Testo Unico della Finanza.

L'autorizzazione richiesta prevede inoltre che gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie possano invece avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi

di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

In particolare, le azioni proprie acquistate a servizio del Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli Azionisti al quarto punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi.

7. Informazioni sulla eventuale strumentalità dell'acquisto di azioni proprie alla riduzione del capitale sociale

La presente richiesta di autorizzazione all'acquisto di azioni proprie non è strumentale alla riduzione del capitale sociale.

Sottoponiamo pertanto alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione,

delibera

1. di revocare la deliberazione di autorizzazione all'acquisto e alla disposizione di azioni proprie adottata dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 maggio 2023, fatti salvi gli effetti di quest'ultima in relazione agli atti compiuti e/o connessi e conseguenti;
2. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357 del codice civile – a procedere all'acquisto di azioni della Società, in una o più volte e per un periodo di diciotto mesi dalla data della presente delibera, per il perseguimento delle finalità di cui alla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione all'odierna Assemblea relativa al presente punto all'ordine del giorno (la "Relazione Illustrativa"), nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
 - il numero massimo di azioni da acquistare è pari a n. 500 milioni di azioni ordinarie della Società, rappresentative del 4,92% circa del capitale sociale di Enel S.p.A., che ammonta attualmente a n. 10.166.679.946 azioni ordinarie del valore nominale di un euro ciascuna, per un esborso complessivo fino a 2 miliardi di euro; gli acquisti dovranno essere effettuati nei limiti degli utili distribuibili e delle riserve disponibili risultanti dall'ultimo bilancio regolarmente approvato;
 - gli acquisti dovranno essere effettuati ad un prezzo che sarà individuato di volta in volta, avuto riguardo alla modalità prescelta per l'effettuazione dell'operazione e nel rispetto delle eventuali prescrizioni normative vigenti nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, fermo restando che tale prezzo in ogni caso non dovrà di-

scostarsi, in diminuzione o in aumento, di oltre il 10% rispetto al prezzo di riferimento registrato dal titolo Enel S.p.A. nella seduta del mercato Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., del giorno precedente ogni singola operazione;

- gli acquisti dovranno essere effettuati in modo da assicurare la parità di trattamento tra gli Azionisti e secondo le modalità previste dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti, come richiamate nella Relazione Illustrativa relativa al presente punto all'ordine del giorno, fermo restando che gli acquisti non potranno essere effettuati mediante attribuzione ai soci, proporzionalmente alle azioni da questi possedute, di un'opzione di vendita, né nello svolgimento dell'attività di internalizzazione sistematica secondo modalità non discriminatorie e che prevedano l'esecuzione in via automatica e non discrezionale delle operazioni in base a parametri preimpostati;
3. di autorizzare il Consiglio di Amministrazione – ai sensi e per gli effetti dell'art. 2357-ter del codice civile – a procedere alla disposizione, in una o più volte, di tutte o parte delle azioni proprie in portafoglio, senza limiti temporali, anche prima di aver esaurito il quantitativo massimo di azioni acquistabile, nonché all'eventuale riacquisto delle azioni stesse in misura tale per cui le azioni proprie detenute dalla Società e, se del caso, dalle società dalla stessa controllate, non superino il limite stabilito dall'autorizzazione di cui al precedente punto 2, fermo restando quanto precisato al riguardo nella Relazione Illustrativa. Gli atti di disposizione e/o utilizzo delle azioni proprie in portafoglio potranno avvenire per il perseguimento delle finalità di cui alla predetta Relazione Illustrativa, nei termini e alle condizioni di seguito precisati:
- la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in

portafoglio potranno avvenire con le modalità ritenute più opportune e rispondenti all'interesse della Società e, in ogni caso, nel rispetto della normativa vigente nonché, ove applicabili, delle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti;

- la vendita o gli altri atti dispositivi di azioni proprie in portafoglio potranno avvenire secondo i termini e le condizioni di volta in volta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, in conformità alle finalità e ai criteri di cui alla presente autorizzazione, fermo in ogni caso il rispetto dei limiti eventualmente previsti dalla normativa vigente nonché, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti;
 - le azioni proprie acquistate a servizio del Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (sottoposto all'approvazione dell'odierna Assemblea degli Azionisti al quarto punto all'ordine del giorno) e/o di altri eventuali piani di incentivazione azionaria destinati agli Amministratori e/o ai dipendenti di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate e/o ad essa collegate saranno assegnate con le modalità e nei termini indicati dai regolamenti dei piani stessi;
4. di conferire al Consiglio di Amministrazione – e, per esso, al Presidente e all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro e con facoltà di subdelega – ogni potere occorrente per dare esecuzione alle deliberazioni di cui ai punti precedenti, ponendo in essere tutto quanto richiesto, opportuno, strumentale e/o connesso per il buon esito delle stesse, nonché per provvedere all'informativa al mercato richiesta dalla normativa vigente e, ove applicabili, dalle prassi di mercato ammesse *pro tempore* vigenti.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL QUARTO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.

Signori Azionisti,

siete stati convocati per discutere e deliberare – secondo quanto indicato dall'art. 114-*bis*, comma 1, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "Testo Unico della Finanza") – in merito all'approvazione di un piano di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile (il "Piano LTI 2024"), il cui schema è stato definito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

Il Piano LTI 2024 prevede la possibilità di erogare ai destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti nonché il loro ammontare dipendono, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento 2024-2026 rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2024 costituisce dunque un "*piano di compenso basato su strumenti finanziari*", ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del Testo Unico della Finanza.

In base a quanto previsto dall'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 (il "Regolamento Emittenti"), le caratteristiche del Piano LTI 2024 sono descritte in dettaglio in apposito documento informativo messo a disposizione del pubblico, unitamente alla presente relazione, presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it), al quale è fatto rinvio.

Tutto ciò premesso, sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

L'Assemblea di Enel S.p.A., esaminata la relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione e il documento informativo sul Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999,

delibera

1. di approvare il Piano 2024 di incentivazione di lungo termine destinato al *management* di Enel S.p.A. e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, le cui caratteristiche sono descritte nel documento informativo predisposto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 e messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it);
2. di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, tutti i poteri occorrenti alla concreta attuazione del predetto Piano 2024 di incentivazione di lungo termine, da esercitare nel rispetto di quanto indicato nel relativo documento informativo. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione potrà provvedere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, alla individuazione dei destinatari di tale Piano nonché all'approvazione del regolamento di attuazione del Piano stesso e di sue eventuali modifiche.

RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SUL QUINTO ARGOMENTO ALL'ORDINE DEL GIORNO

Relazione sulla politica di remunerazione e sui compensi corrisposti.

Signori Azionisti,
ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 ("Testo Unico della Finanza") e dell'art. 84-*quater* del Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999 ("Regolamento Emittenti"), il Consiglio di Amministrazione della Società, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha predisposto la "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023*". Tale Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale, nella sezione del sito *internet* della Società (www.enel.com) dedicata alla presente Assemblea, nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it) unitamente alla presente relazione.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, la predetta Relazione è articolata in due distinte sezioni e contiene:

- nella prima sezione, l'illustrazione della politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2024, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione di tale politica. Tale sezione, ai sensi del combinato disposto dei commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, è sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti;
- nella seconda sezione, l'indicazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) relativi all'esercizio 2023. Tale sezione, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza, è sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti.

In considerazione di quanto precede, in riferimento al presente punto all'ordine del giorno si procederà in Assemblea con due distinte e separate votazioni, sulla base delle proposte di seguito formulate.

* * * * *

5.1 Prima sezione: relazione sulla politica di remunerazione per il 2024 (deliberazione vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- esaminata la "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023*", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999;
- valutati in particolare i contenuti della prima sezione di tale Relazione, che illustra, ai sensi del comma 3 del predetto art. 123-ter, la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale, dei Dirigenti con responsabilità strategiche e dei componenti del Collegio Sindacale con riferimento all'esercizio 2024, nonché le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- tenuto conto che, ai sensi del combinato disposto dei commi 3-*bis* e 3-*ter* dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, il voto dell'Assemblea sulla prima sezione della suddetta Relazione ha natura vincolante;

delibera

di approvare la prima sezione della "*Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023*" di Enel S.p.A., predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

* * * * *

5.2 Seconda sezione: relazione sui compensi corrisposti nel 2023 (deliberazione non vincolante)

Sottoponiamo alla Vostra approvazione il seguente

Ordine del giorno

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

- esaminata la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023", predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999;
- valutati in particolare i contenuti della seconda sezione di tale Relazione, che fornisce, ai sensi del comma 4 del predetto art. 123-ter, l'indicazione dei compensi

dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (per questi ultimi in forma aggregata) relativi all'esercizio 2023;

- tenuto conto che, ai sensi del comma 6 dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, il voto dell'Assemblea sulla seconda sezione della suddetta Relazione ha natura non vincolante;

delibera

di esprimere voto in senso favorevole sulla seconda sezione della "Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023" di Enel S.p.A., predisposta dal Consiglio di Amministrazione della Società ai sensi dell'art. 123-ter, comma 4, del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.



2. REMUNERAZIONE

○ 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	26
Premessa	29
Sintesi delle principali caratteristiche della politica per la remunerazione di Enel	30



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 **33**

1. Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima	33
1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione, nell'eventuale revisione e nell'attuazione della politica	33
1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	33
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica	35
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	36
2.1 Finalità della politica in materia di remunerazione, principi che ne sono alla base e cambiamenti rispetto all'esercizio 2023	36
2.2 Derogabilità della politica in materia di remunerazione	42
2.3 Presidente del Consiglio di Amministrazione	42
2.3.1 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	42
2.3.2 Remunerazione fissa	42
2.3.3 Benefici non monetari	42
2.4 Amministratore Delegato/Direttore Generale	42
2.4.1 Trattamento economico dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale	42
2.4.2 Struttura della remunerazione e <i>pay mix</i>	43
2.4.3 Remunerazione fissa	43
2.4.4 Remunerazione variabile di breve termine	44
2.4.5 Remunerazione variabile di lungo termine	46
2.4.6 Disciplina della cessazione dei rapporti	50
2.4.7 Benefici non monetari	52
2.5 Amministratori non esecutivi	52
2.6 Componenti il Collegio Sindacale	53
2.7 Dirigenti con responsabilità strategiche	53
2.7.1 Struttura della retribuzione e <i>pay mix</i>	53
2.7.2 Retribuzione fissa	54
2.7.3 Retribuzione variabile di breve termine	54
2.7.4 Retribuzione variabile di lungo termine	54
2.7.5 Disciplina della cessazione del rapporto	55
2.7.6 Benefici non monetari	56
2.8 Linee guida sul possesso azionario (<i>Share Ownership Guidelines</i>)	56

Sezione II: Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione e compensi corrisposti nell'esercizio 2023 **57**

3.1 Compensi riferiti all'esercizio 2023	57
3.2 Ritorno complessivo per gli azionisti (per ogni 100 euro investiti il 1° gennaio 2023)	69
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	70
Tabella 2: Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle <i>stock option</i> , a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	76
Tabella 3: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	78
3.3 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2021	80
3.4 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2022	80
3.5 Piano <i>Long-Term Incentive</i> 2023	80
3.6 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	81

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 remunera-

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

razione per il 2024 il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore 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 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 sul-

(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 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.

la 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 istrutto-

ria 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 ¹
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% Cash Cost consolidato > peso 20% Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato > peso 20% 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>). 	AD/DG: 28% DRS: 19%
REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (LTI – PERFORMANCE PERIOD DI DURATA TRIENNALE)	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi di performance: <ul style="list-style-type: none"> TSR (<i>Total Shareholders Return</i>) medio di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM > peso 45% ROIC⁽⁴⁾ – WACC⁽⁵⁾ > peso 30% Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e 3" 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 "Scope 1" 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 manager e middle manager > 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%
ALTRI COMPENSI	<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 ex art. 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 ex art. 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 	

1. Dati percentuali calcolati considerando il premio massimo erogabile per MBO e LTI.
 AD/DG: Amministratore Delegato/Direttore Generale
 DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

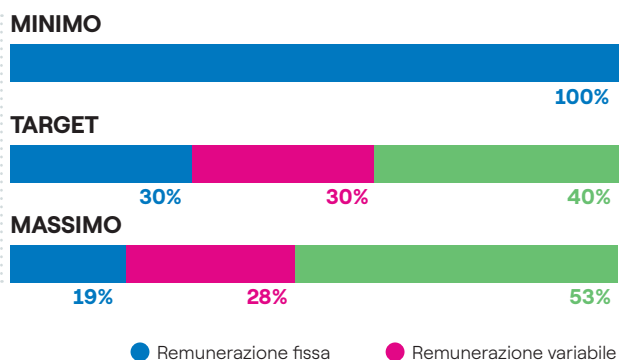
(3) Il perimetro di tale obiettivo di *performance* include i seguenti mercati "core" di presenza integrata del Gruppo: Italia (solo mercato libero), Iberia (i.e., Spagna e Portogallo), Brasile (Rio de Janeiro e São Paulo), Cile e Colombia.

(4) *Return on Invested Capital*.

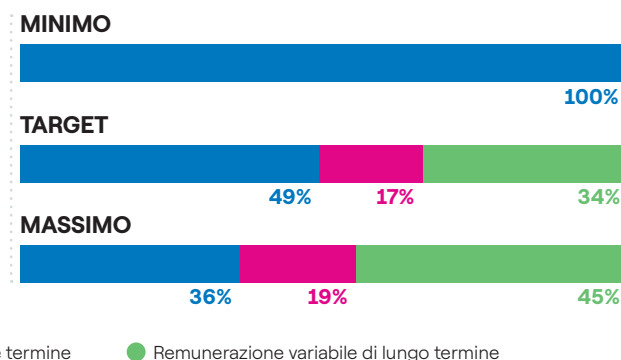
(5) *Weighted Average Cost of Capital*.

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

AMMINISTRATORE DELEGATO/ DIRETTORE GENERALE



DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



● Remunerazione fissa ● Remunerazione variabile di breve termine ● Remunerazione variabile di lungo termine

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 in-

centivare la creazione di valore sostenibile per gli Azionisti nel lungo termine.

FATTORI DI MITIGAZIONE DEL RISCHIO

	◀	Esistenza di un limite all'ammontare massimo erogabile	▶
	◀	Previsione di diversi obiettivi di <i>performance</i>	▶
	◀	Esistenza di un meccanismo di <i>clawback</i>	▶
		Esistenza di un meccanismo di <i>malus</i>	▶
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE	◀	Scala di <i>performance</i> (con interpolazione lineare) per ciascuno degli obiettivi	▶
		Pagamento differito di una porzione rilevante della remunerazione variabile	▶
		Presenza di una significativa componente azionaria del premio erogabile	▶
		Linee guida sul possesso azionario (<i>Share Ownership Guidelines</i>)	▶
			▶

REMUNERAZIONE
VARIABILE DI 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 Stabilini (con funzioni di Presidente), Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio e Fiammetta Salomni; in particolare, tutti i Consiglieri sopra indicati, ad ecce-

zione 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 in-

sorgere 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.

- Attività istruttoria
- Definizione struttura remunerazione
- Approvazione Relazione
- Attività non connessa alla remunerazione

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

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



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

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.

PILLAR STRATEGICO	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE
PROFITABILITÀ	Utile netto ordinario consolidato	ROIC - WACC
CREAZIONE DI VALORE E RITORNO PER GLI AZIONISTI		Total Shareholders' Return
EFFICIENZA	Cash Cost Consolidato	
RIGORE FINANZIARIO E STRUTTURA FINANZIARIA STABILE	Funds from operations /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
	Safety	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 remunera-

zione, 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'OIL (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.

(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.

	POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 2023	POLITICA PER LA REMUNERAZIONE 2024
REMUNERAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE DELL'AD/DG	<p>Obiettivi di performance</p> <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 <i>commodity</i> in Italia > peso 10% Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro, accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dagli infortuni fatali > peso 20% <p>Scala di <i>performance</i> del Piano MBO: 150%, 100%, 50%, 0%.</p>	<p>Obiettivi di performance</p> <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 Obiettivo e peso rimasti invariati <p>Scala di <i>performance</i> del Piano MBO rimasta invariata.</p>
	<p>Obiettivi di performance</p> <ul style="list-style-type: none"> TSR medio di Enel rispetto al TSR medio dell'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> - UE > 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>Scala di <i>performance</i> del Piano LTI per a) AD/DG: 280%, 150%, 130%, 0%. b) DRS: 180%, 150%, 100%, 0%.</p> <p>Peso della componente azionaria del Piano LTI per: a) AD/DG: 150% del premio base; b) DRS: 100% del premio base.</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>Obiettivi di performance</p> <ul style="list-style-type: none"> Obiettivo e peso rimasti invariati Obiettivo e peso rimasti invariati Obiettivo e peso rimasti invariati 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 invariato <p>Scala di <i>performance</i> del Piano LTI rimasta invariata sia per AD/DG che per DRS.</p> <p>Peso della componente azionaria del Piano LTI rimasto invariato.</p> <p>Modalità di erogazione del premio del Piano LTI (componente monetaria e azionaria) rimasta invariata.</p>
PIANO LTI PER AD/DG E DRS	<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 dirigenziale per effetto di una Giusta Causa 	<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
INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO PER L'AD/DG	<p>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.</p>	<p>Polizza non più prevista per l'AD/DG nominato a seguito dell'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 (i.e., Flavio Cattaneo).</p>
POLIZZA C.D. "PEREQUATIVA" PER L'AD/DG		

(7) Return on Invested Capital.

(8) Weighted Average Cost of Capital.

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'*opinione* 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*.

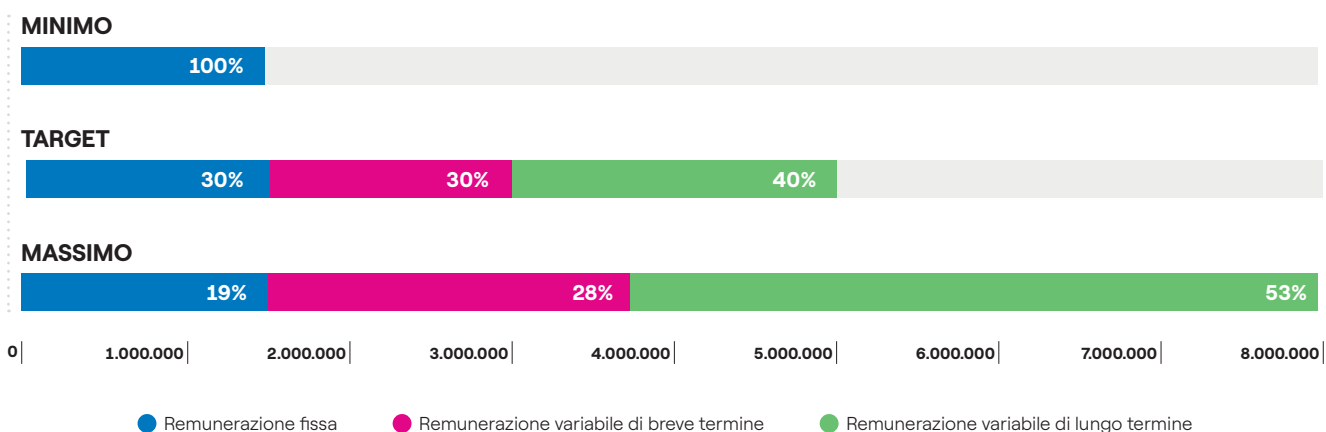
In considerazione di quanto precede e in linea con l'*opinion* rilasciata da Willis Towers Watson, la politica per la remunerazione conferma quindi per il 2024 i livelli del trattamento economico appreso descritto riconosciuto all'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2023.

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.

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 PERFORMANCE	PESO
Utile netto ordinario consolidato ⁽⁹⁾	30%
Cash Cost consolidato ⁽¹⁰⁾	20%
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato ⁽¹¹⁾	20%
Reclami commerciali a livello di Gruppo ⁽¹²⁾	10%
Safety - 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.

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 *M&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*).

(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* relativi 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 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 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.

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
Cash Cost consolidato	7,9 miliardi di euro	7,7 miliardi di euro	7,6 miliardi di euro
Funds from operations/ 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
Safety - 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 <= ⁽¹⁶⁾ 4	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 medesimi criteri adottati lo scorso anno e mantengono i medesimi valori, tenuto an-

che 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 pro-formati 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.

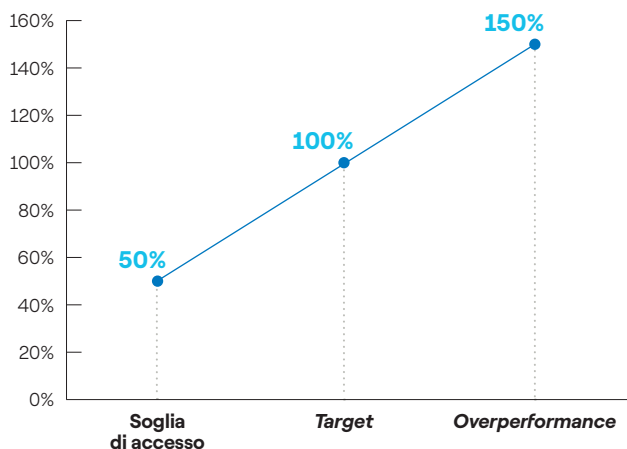
(14) Nella fase di consuntivazione, gli impatti derivanti dalle differenze dovute all'evoluzione dei cambi rispetto al *budget*, le variazioni di perimetro di consolidamento rispetto a quanto previsto nelle ipotesi di *budget*, l'impatto dell'iperinflazione, la variazione dei principi contabili, la variazione 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 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.



● % premio su remunerazione fissa

Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 100% della remunerazione fissa;
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il *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 PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽¹⁷⁾ Enel vs 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 _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽²²⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽²³⁾	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> a fine 2026 ⁽²⁴⁾	10%

(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, Redeia Corporación, 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 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 gCO_{2eq}/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.

(23) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/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 quanto previsto in fase di definizione dell'obiettivo in questione sulla base dei dati al 31 dicembre 2023.

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare). Per *performance* del TSR medio Enel inferiori al 100% del TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM non verrà assegnato alcun premio.

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel triennio 2024-2026	Moltiplicatore
TSR Enel pari al 100% del TSR dell'Indice	Target 130% ⁽²⁵⁾
TSR Enel pari al 110% del TSR dell'Indice	Over I 150%
TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell'Indice	Over II 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	Moltiplicatore
ROIC - WACC pari a 12,2%	Target 130% ⁽²⁵⁾
ROIC - WACC pari a 12,5%	Over I 150%
ROIC - WACC superiore o uguale a 12,8%	Over II 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 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.

(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.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2026 (obiettivo cancellato) ⁽²⁷⁾	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2026	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130% ⁽²⁵⁾
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power pari a 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla Power Generation pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'Integrated Power inferiore o uguale a 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 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 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	Moltiplicatore
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,5%	Target 130% ⁽²⁵⁾
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,75%	Over I 150%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,0%	Over II 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

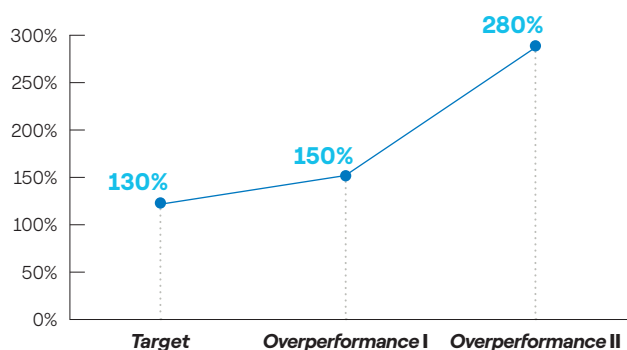
(27) Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo di *performance* relativo a "Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e Scope 3 relative all'Integrated Power del Gruppo" e del relativo obiettivo-cancello ("Intensità delle emissioni di GHG 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 generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche >500 gCO_{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.

di misurare in maniera concreta l'impegno del Gruppo a garantire l'uguaglianza 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.



● % premio su remunerazione fissa

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.

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.

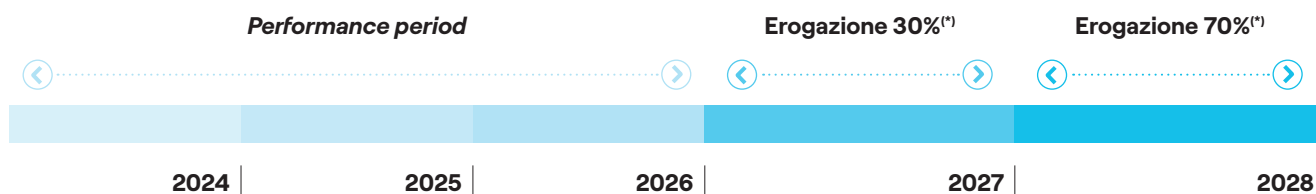
(29) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

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



(*) 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'art. 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 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 rin-

(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, 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.

novo 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 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.

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

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 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.

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 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

(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.

(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*.

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 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.

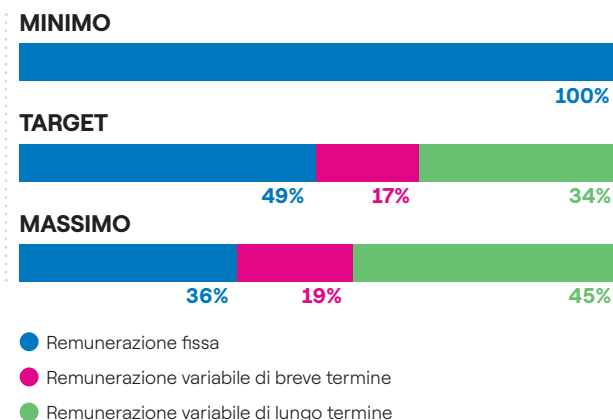
Si segnala che in concomitanza con la predisposizione della politica in materia di remunerazione per il 2024, il Collegio Sindacale – tenuto anche conto di quanto raccomandato in proposito dal Codice di *Corporate Governance* – ha richiesto al consulente indipendente Willis Towers Watson di effettuare 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.

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:

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



(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 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*.

2.7.2 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* ha 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 remunera-

zione 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 Diri-

genti 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.

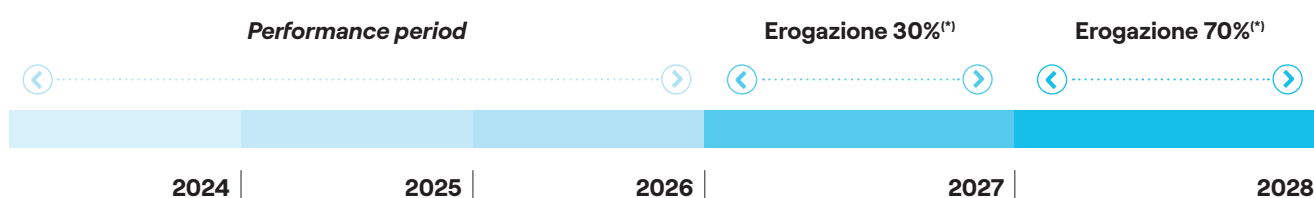
La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo determinato a consuntivazione del Piano – che può raggiungere un massimo del 180% del premio base nel caso dei destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale – e la quota parte da corrispondere in azioni. Anche la componente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

CRONOLOGIA DEL PIANO LTI 2024



(*) 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'art. 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 remunera-

razione 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 PERFORMANCE ASSEGNATI ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE GENERALE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTI ASSEGNATI
Utile netto ordinario consolidato	40	40
Funds from operations/Indebitamento finanziario netto consolidato	30	30
Reclami commerciali a livello di Gruppo, con obiettivi-cancello rappresentati da: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero commodity in Italia	10	10
Safety - 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 <i>performance</i> assegnati all'AD/DG	Obiettivo soglia	Obiettivo a target	Obiettivo massimo	<i>Performance</i> raggiunta	<i>Payout</i> soglia di accesso	<i>Payout</i> target	<i>Payout</i> massimo	<i>Payout</i> raggiunto
Utile netto ordinario consolidato	6.070 €Mln	6.200 €Mln	6.260 €Mln	6.534 €Mln ^(*)	20%	40%	60%	60%
<i>Funds from operations</i> / 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) <i>System Average Interruption Duration Index</i> - SAIDI e (ii) reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia	SAIDI: <=144 minuti Reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 215/10.000 clienti	SAIDI: <=144 minuti Reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> in Italia: <=150/10.000 clienti Reclami commerciali a livello di Gruppo: 200/10.000 clienti	SAIDI: <=144 minuti Reclami commerciali sul mercato libero <i>commodity</i> 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 <i>commodity</i> 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 <i>Payout</i>					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 dimissioni 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 dimissione. 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 dimissioni, 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 (overosia 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 bre-

ve 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 Funzio-

ni/*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 assegna-

to 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 target	Obiettivo I Over	Obiettivo II Over	Performance raggiunta	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout Raggiunto
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM nel triennio 2021-2023	100%	110%	115%	Underperformance ^(*)	65%	75%	140%	0%
Return on average capital employed (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 Scope 1 (dati in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) 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 Payout					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 (-3 gCO_{2eq}/kWh_{eq}), imposto da provvedimenti delle autorità competenti.

Obiettivi di performance assegnati ai destinatari del Piano LTI 2021 (Dirigenti con responsabilità strategiche)	Obiettivo a target	Obiettivo I Over	Obiettivo II Over	Performance raggiunta	Payout target	Payout I Over	Payout II Over	Payout Raggiunto
TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities - UEM nel triennio 2021-2023	100%	110%	115%	Underperformance ^(*)	50%	75%	90%	0%
Return on average capital employed (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 _{2eq} /kWh _{eq}) 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 Payout					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 gCO_{2eq}/kWh_{eq}) è stato rettificato per tenere conto del ritardo nella chiusura di alcune centrali termoelettriche rispetto ai tempi programmati (-3 gCO_{2eq}/kWh_{eq}), 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.

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.

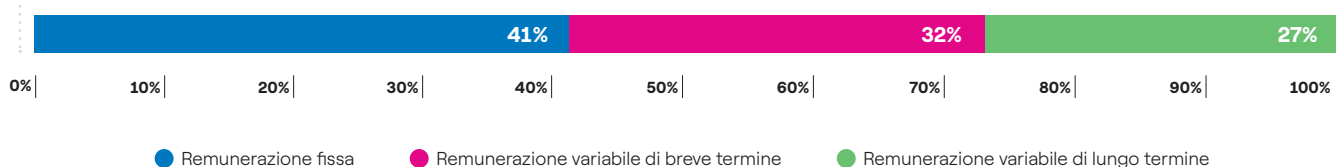
Contributo dei compensi maturati nel 2023 ai risultati a lungo termine della Società

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

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.

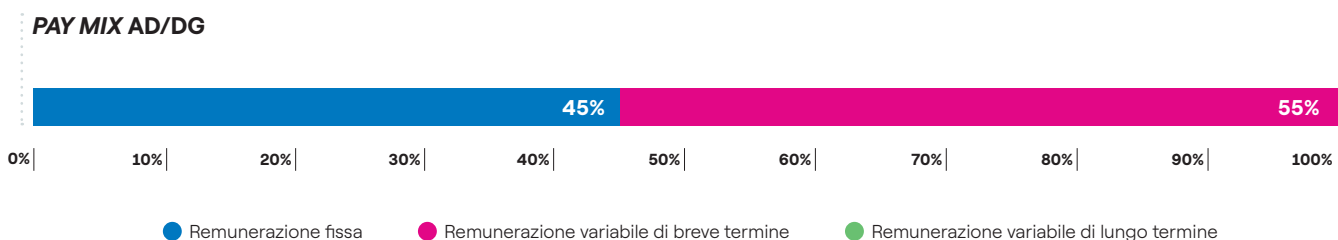
PAY MIX AD/DG



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 let 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 Wat-

(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.

(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.

son – di cui la Società si è avvalsa per 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, del codice civile – 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 ver-

sati 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	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Flavio Cattaneo	A.D. e D.G.	€ 2.350.776	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 12 maggio 2023	(in carica in qualità di Consigliere dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Johanna Arbib	Consigliere	€ 83.753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Mario Corsi	Consigliere	€ 86.753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Olga Cuccurullo	Consigliere	€ 88.753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Dario Frigerio	Consigliere	€ 94.315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Fiammetta Salmoni	Consigliere	€ 91.315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Alessandra Stabilini	Consigliere	€ 89.315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--
Alessandro Zehentner	Consigliere	€ 86.753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 10 maggio 2023	(in carica dal 10 maggio 2023)				
	Variazione	N.A.	--	--	--	--

Amministratori, Sindaci e Direttore Generale di Enel in carica a fine 2023						
Nome e cognome	Carica	2023	2022	2021	2020	2019
Barbara Tadolini	Presidente del Collegio Sindacale	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000	€ 85.000	€ 53.329
	Nominata il 16 maggio 2019 (per gli esercizi 2019/2021) e il 19 maggio 2022 (per gli esercizi 2022/2024)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(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	€ 75.000	€ 46.438	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominato il 19 maggio 2022	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 19 maggio 2022)			
	Variazione	+62% vs 2022	N.A.	--	--	--
Maura Campra	Sindaco effettivo	€ 75.000	€ 46.438	N.A.	N.A.	N.A.
	Nominata il 19 maggio 2022	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 19 maggio 2022)			
	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	€ 194.752	€ 533.567	€ 533.210	€ 319.715	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-64% vs 2022	+0,1% vs 2021	+67% vs 2020	N.A.	--
Francesco Starace	A.D. e D.G.	€ 1.365.273 ⁽¹⁾	€ 3.291.599 ⁽²⁾	€ 4.580.456 ⁽³⁾	€ 6.862.482	€ 6.530.424 ⁽⁴⁾
	In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023	(di cui: € 543.674 compenso fisso; € 420.753 compenso variabile di breve termine; € 367.007 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari vested nel corso del 2023 e attribuibili in base al Piano LTI 2021; € 33.839 benefici non monetari; € 0 altri compensi)	(di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 912.000 compenso variabile di breve termine; € 613.756 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari vested nel corso del 2022 e attribuibili in base al Piano LTI 2020; € 79.176 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi)	(di cui: € 1.520.000 compenso fisso; € 1.450.688 compenso variabile di breve termine; € 1.362.422 valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari vested nel corso del 2021 e attribuibili in base al Piano LTI 2019; € 80.679 benefici non monetari; € 166.667 altri compensi)	(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)	(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)
	Variazione	-59% vs 2022	-28% vs 2021	-33% vs 2020	+5% vs 2019	N.A.
Cesare Calari	Consigliere	€ 59.301	€ 150.000	€ 150.000	€ 140.759	€ 129.000
	In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(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	€ 51.739	€ 136.000	€ 137.000	€ 85.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-62% vs 2022	-1% vs 2021	+59% vs 2020	N.A.	--

Amministratori cessati nel corso del 2023

Nome e cognome	Carica	2023	2022	2021	2020	2019
Samuel Georg Friedrich Leupold	Consigliere	€ 48.739	€ 135.000	€ 139.000	€ 80.896	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-64% vs 2022	-3% vs 2021	+72% vs 2020	N.A.	--
Alberto Marchi	Consigliere	€ 59.301	€ 150.000	€ 150.000	€ 90.497	N.A.
	Nominato il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-60% vs 2022	0% vs 2021	+66% vs 2020	N.A.	--
Mariana Mazzucato	Consigliere	€ 46.739	€ 127.000	€ 132.000	€ 83.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-63% vs 2022	-4% vs 2021	+57% vs 2020	N.A.	--
Mirella Pellegrini	Consigliere	€ 49.739	€ 135.000	€ 144.000	€ 82.896	N.A.
	Nominata il 14 maggio 2020 e in carica sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica dal 14 maggio al 31 dicembre)	
	Variazione	-63% vs 2022	-6% vs 2021	+74% vs 2020	N.A.	--
Anna Chiara Svelto	Consigliere	€ 53.233	€ 142.000	€ 149.000	€ 142.448	€ 143.000
	In carica nel 2019, 2020, 2021, 2022 e sino al 10 maggio 2023	(in carica sino al 10 maggio 2023)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)	(in carica per l'intero anno)
	Variazione	-63% vs 2022	-5% vs 2021	+5% vs 2020	0% vs 2019	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 Incentive* per il 2020 ("Piano LTI 2020") e del Piano di *Long-Term Incentive* 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.

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	€ 53.169	€ 49.837	€ 47.190	€ 46.082
	(di cui: € 48.384 compenso fisso; € 5.816 compenso variabile)	(di cui: € 47.057 compenso fisso; € 6.112 compenso variabile)	(di cui: € 44.652 compenso fisso; € 5.185 compenso variabile)	(di cui: € 42.521 compenso fisso; € 4.669 compenso variabile)	(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.

(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)

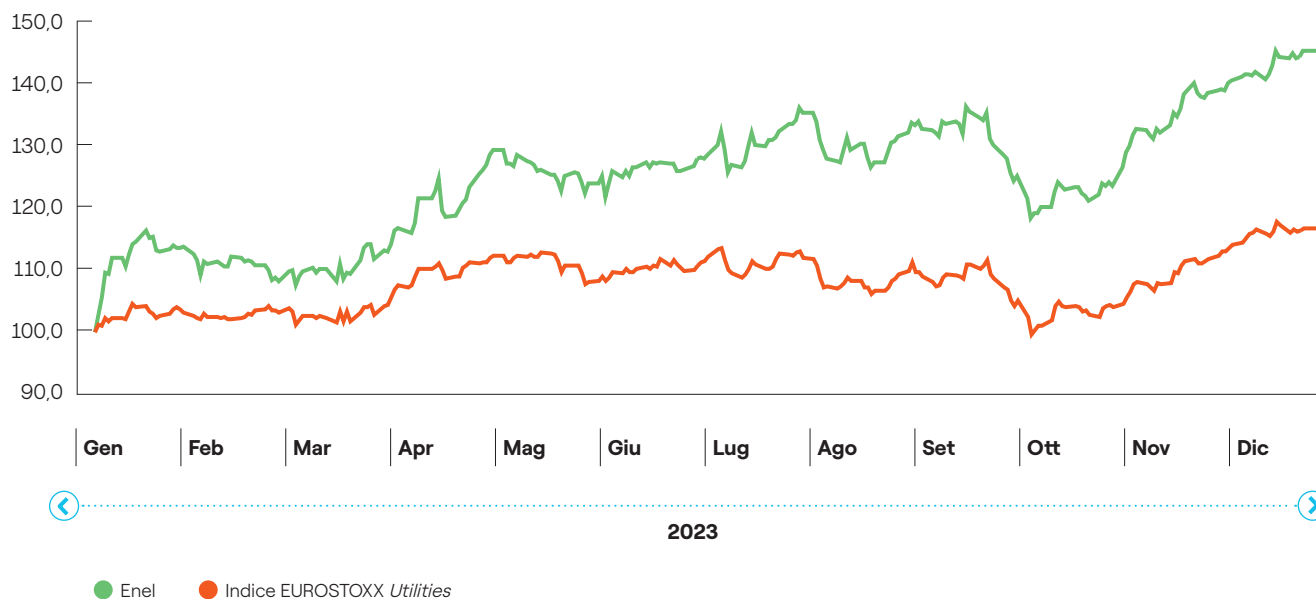


Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati i compensi riferiti al 2023, individuati secondo un criterio di competenza, spettanti

tanti 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 nella società che redige il bilancio (in euro)			
Paolo Scaroni ⁽¹⁾	Presidente CdA	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Flavio Cattaneo ⁽²⁾	A.D. e D.G.	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Johanna Arbib ⁽³⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Mario Corsi ⁽⁴⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Olga Cuccurullo ⁽⁵⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Dario Frigerio ⁽⁶⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Fiammetta Salmoni ⁽⁷⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Alessandra Stabilini ⁽⁸⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Alessandro Zehentner ⁽⁹⁾	Consigliere	05/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2025
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Presidente Collegio Sindacale	01/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2024
Luigi Borré ⁽¹¹⁾	Sindaco effettivo	01/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2024
Maura Campra ⁽¹²⁾	Sindaco effettivo	01/2023-12/2023	Approvazione bilancio 2024
Amministratori cessati nel corso del 2023			
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹³⁾	Presidente CdA cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Francesco Starace ⁽¹⁴⁾	A.D. e D.G. cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Cesare Calari ⁽¹⁵⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽¹⁶⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽¹⁷⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Alberto Marchi ⁽¹⁸⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Mariana Mazzucato ⁽¹⁹⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Mirella Pellegrini ⁽²⁰⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Anna Chiara Svelto ⁽²¹⁾	Consigliere cessato	01/2023-05/2023	Approvazione bilancio 2022
Totale			

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, del codice civile, 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, del codice civile, 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

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						
321.918 ^(a)	-	-	-	15.476 ^(b)	-	337.394	-	-	
972.880 ^(a)	-	1.169.359 ^(b)	-	41.870 ^(c)	166.667 ^(d)	2.350.776	155.483	-	
51.507 ^(a)	32.246 ^(b)	-	-	-	-	83.753	-	-	
51.507 ^(a)	35.246 ^(b)	-	-	-	-	86.753	-	-	
51.507 ^(a)	37.246 ^(b)	-	-	-	-	88.753	-	-	
51.507 ^(a)	42.808 ^(b)	-	-	-	-	94.315	-	-	
51.507 ^(a)	39.808 ^(b)	-	-	-	-	91.315	-	-	
51.507 ^(a)	37.808 ^(b)	-	-	-	-	89.315	-	-	
51.507 ^(a)	35.246 ^(b)	-	-	-	-	86.753	-	-	
85.000 ^(a)	-	-	-	-	-	85.000	-	-	
75.000 ^(a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-	
75.000 ^(a)	-	-	-	-	-	75.000	-	-	
178.082 ^(a)	-	-	-	16.670 ^(b)	-	194.752	-	-	
543.674 ^(a)	-	420.753 ^(b)	-	33.839 ^(c)	-	998.266	686.819	4.965.893 ^(d)	
28.493 ^(a)	30.808 ^(b)	-	-	-	-	59.301	-	-	
28.493 ^(a)	23.246 ^(b)	-	-	-	-	51.739	-	-	
28.493 ^(a)	20.246 ^(b)	-	-	-	-	48.739	-	-	
28.493 ^(a)	30.808 ^(b)	-	-	-	-	59.301	-	-	
28.493 ^(a)	18.246 ^(b)	-	-	-	-	46.739	-	-	
28.493 ^(a)	21.246 ^(b)	-	-	-	-	49.739	-	-	
27.836 ^(a)	25.397 ^(b)	-	-	-	-	53.233	-	-	
2.810.897	430.405	1.590.112	-	107.855	166.667	5.105.936	842.302	4.965.893	

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 Stablini – 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, del codice civile, 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) 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.

(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, del codice civile, 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) 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) 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
(I) Compensi nella società che redige il bilancio (in euro)					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	857.833	-
(II) Compensi da controllate e collegate (in euro)					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	-	-	3.560.308	-
(III) Totale				4.418.141	-

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) Beneficiari 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.

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					
879.750 ⁽²⁾	-	59.043 ⁽⁴⁾	-	1.796.626	253.197	-
2.209.385 ⁽³⁾	-	269.227 ⁽⁴⁾	-	6.038.920	1.060.756	4.284.314 ⁽⁵⁾
3.089.135	-	328.270⁽⁴⁾	-	7.835.546	1.313.953	4.284.314

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		
			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
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⁾
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⁾					
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾	n. 284.812 azioni Enel	Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾			
Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso 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
-	Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁶⁾						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁴⁾					
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾	n. 54.433 azioni Enel	Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾			
		LTI 2023 (10 maggio 2023) ⁽¹⁾			n. 252.776 azioni Enel	1.403.918	Triennio 2023-2025 ⁽²⁾
(II) Compensi da controllate e collegate		LTI 2021 (20 maggio 2021) ⁽⁴⁾					
		LTI 2022 (19 maggio 2022) ⁽⁶⁾	n. 244.602 azioni Enel	Triennio 2022-2024 ⁽⁷⁾			
		LTI 2023 (10 maggio 2023) ⁽¹⁾			n. 530.393 azioni Enel	2.945.803	Triennio 2023-2025 ⁽²⁾
(III) Totale			583.847		1.259.081	6.992.936	

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 conseguenziazione 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.

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
Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (Euro)
5 ottobre 2023 ⁽³⁾	5,5540				155.483
		n. 138.718 azioni Enel	n. 54.533 azioni Enel ⁽⁵⁾	367.007 ⁽¹¹⁾	463.869
					222.950
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
Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	N. e tipologia di strumenti finanziari	N. e tipologia di strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value (Euro)
		n. 16.287 azioni Enel	n. 17.087 azioni Enel ⁽⁹⁾	114.996 ⁽¹¹⁾	80.109
					90.505
5 ottobre 2023 ⁽³⁾	5,5540				82.583
		n. 122.385 azioni Enel	n. 77.910 azioni Enel ⁽¹⁰⁾	524.334 ⁽¹¹⁾	480.777
					406.696
5 ottobre 2023 ⁽³⁾	5,5540				173.283
					277.390
					149.530
					1.006.337
					2.156.255

(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 di Enel S.p.A. 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 com-

ponenti 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		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
Cattaneo Flavio	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					
Starace Francesco	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		
			(A)	(B)	(C)
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento
--	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 dei 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.) differito 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) differito 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) differito al 2025 - è valorizzata nella precedente Tabella n. 2.

<i>Bonus di anni precedenti</i>			
(A)	(B)	(C)	Altri bonus
Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

<i>Bonus di anni precedenti</i>			
(A)	(B)	(C)	Altri bonus
Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

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 Consi-

glio 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).

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).

(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.

3.6 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 sepa-

rati 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	-
Amministratori 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.



3.

PIANO LTI 2024

○ Documento Informativo

ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1,
del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n.
11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato
e integrato, relativo al

○ Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A.

11 aprile 2024

SOMMARIO

Glossario	86
Premessa	87
1. Soggetti destinatari	87
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	87
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI	87
1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)	87
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano	88

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano	88
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	88
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano	88
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare	89
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	89
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	89
2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350	89
3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI	90
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	90
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	90
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano	90
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	90
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	90
3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	90
3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	90
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	91
3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014	91

4. Caratteristiche del Piano LTI	91
4.1 Struttura del Piano	91
4.2 Periodo di attuazione del Piano	92
4.3 Termine del Piano	92
4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	92
4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano	92
4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	95
4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari	95
4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	96
4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	96
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	96
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	96
4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	96
4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	97
4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	97
4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	97
4.16 – 4.23	97
4.24 Allegato	97

GLOSSARIO

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito.

Azioni	Le Azioni ordinarie di Enel quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Azionisti	I possessori di Azioni.
Codice di Corporate Governance	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società con azioni quotate sul mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A. approvato dal Comitato italiano per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Il Comitato di Enel, attualmente composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Destinatari	I <i>manager</i> di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti – diversi da quelli che ricoprono anche la carica di Amministratore di Enel – che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo, secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti Consob. Tali Dirigenti sono individuati da parte dell'Amministratore Delegato di Enel tra i suoi diretti riporti in considerazione della rilevanza delle funzioni ad essi assegnate nell'ambito del Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti Consob.
Enel o la Società	Enel S.p.A.
Gruppo	Enel e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (Area Euro/Unione Economica e Monetaria)	L'indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali <i>utilities</i> 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, Redeia Corporación, Endesa.
Piano LTI o Piano	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2024.
Regolamento Emittenti Consob	Il Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Return on Invested Capital (ROIC)	Rapporto tra NOPAT (<i>i.e.</i> , <i>Net Operating Profit After Taxes</i>) e CIN (<i>i.e.</i> , Capitale Investito Netto) medio.
Total Shareholders Return (TSR)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: <ul style="list-style-type: none"> i. <i>capital gain</i>: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; ii. dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.
Weighted Average Cost of Capital (WACC)	Costo medio del capitale (proprio e di credito) di Enel, ponderato tra Paesi di presenza e <i>business</i> e calcolato con una metodologia interna sulla base di riferimenti esterni di mercato.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis, comma 1, del Regolamento Emittenti Consob, è pubblicato al fine di fornire agli Azionisti e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sul Piano LTI di cui si propone l'adozione.

Il Piano LTI prevede la possibilità di erogare ai Destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipendono, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio

di riferimento (2024-2026) rispetto a quello dell'Indice EU-ROSTOXX *Utilities* - UEM.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI, in quanto "piano di compenso basato su strumenti finanziari" ai sensi dell'art. 114-bis, comma 1, del TUF, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel convocata per il 23 maggio 2024.

Il Documento Informativo è 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).

1. Soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso l'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale) di Enel, Flavio Cattaneo.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI

Sono Destinatari del Piano LTI circa 300 *manager* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ivi incluso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico. Tra tali *manager* sono compresi anche quelli facenti capo alla Linea di *Business* "Enel Grids and Innovability", nonché alle Regioni "Iberia" e "Rest of the World", per alcuni dei quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti piani⁽¹⁾ e obiettivi *ad hoc* connessi alle attività proprie della suindicata Linea di *Business* e Regioni.

Si segnala che alcuni tra i *manager* Destinatari del Piano LTI rivestono attualmente l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di società controllate da Enel ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Tali dirigenti non formano oggetto di indicazione nominativa nel precedente paragrafo 1.1 in quanto la loro inclusione tra i Destinatari del Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale ad essi affidato nell'ambito del Gruppo.

1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, Flavio Cattaneo.

(1) Tali piani sono rivolti a circa 80 Destinatari e in alcuni casi non prevedono una componente azionaria.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Tra i Destinatari del Piano LTI indicati nel precedente paragrafo 1.2 rientrano anche i *manager* che, al momento dell'assegnazione del valore base dell'incentivo, rivestiranno in concreto la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti Consob. Alla data del presente documento trattasi dei responsabili:

- della Funzione "Administration, Finance and Control" di Holding;
- delle Linee di Business Globali "Enel Green Power and Thermal Generation", "Enel Grids and Innovability", "Global Energy and Commodity Management and Chief Pricing Officer" ed "Enel X Global Retail";

per un totale di 5 posizioni dirigenziali.

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 1.2, si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Destinatari, differenziandosi esclusivamente:

- per la misura del valore base dell'incentivo, da determinarsi al momento della relativa assegnazione in rapporto alla remunerazione fissa del singolo Destinatario, come indicato nel successivo paragrafo 2.3;
- per la misura dell'incentivo in concreto attribuibile a consuntivazione del Piano che, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati dal Piano stesso, è pari:
 - nel *target* al 130% del valore base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, e al 100% del valore base per gli altri Destinatari;
 - nel massimo (*i.e.*, in caso di raggiungimento della seconda soglia di *overperformance*) al 280% del valore base per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, e al 180% del valore base per gli altri Destinatari; e
- per l'incidenza percentuale della componente azionaria rispetto al valore base dell'incentivo assegnato, che risulta pari:
 - per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, al 150% del valore base;
 - per i primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 100% del valore base; e
 - per gli altri Destinatari del Piano, diversi da quelli di cui ai punti precedenti, al 65% del valore base.

2. Ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano è volto a:

- allineare gli interessi dei Destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, anche attraverso la previsione di una componente azionaria nei piani di remunerazione;
- rafforzare il collegamento della remunerazione dei Destinatari con il successo sostenibile della Società e gli obiettivi del Piano Strategico 2024-2026;
- incentivare l'impegno del *management* al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- favorire la fidelizzazione dei Destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;

- salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

2.2 Variabili chiave e indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ovvero per gli altri Destinatari. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI, nonché il relativo peso:

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽²⁾ di Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2024-2026	45%
ROIC – WACC cumulati nel triennio 2024-2026	30%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽³⁾ , accompagnato dall'obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽⁴⁾	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> a fine 2026	10%

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* intende allineare pienamente gli interessi dei Destinatari con quelli degli Azionisti. Inoltre, tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari del Piano, sono caratterizzati da un periodo di *performance* di durata triennale allo scopo di tendere a un consolidamento dei risultati e a un'accentuazione delle caratteristiche di lungo periodo che si intendono attribuire al Piano medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI, si veda il successivo paragrafo 4.5.

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare

La misura del valore base dell'incentivo da assegnare a ciascun Destinatario del Piano sarà determinata assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa; tale percentuale viene individuata in funzione della fascia di appartenenza di ciascun Destinatario. A tal fine, i Destinatari del Piano sono suddivisi in 4 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo compreso tra il 30% e il 130% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello *target* (secondo quanto indicato al successivo paragrafo 4.5), in conformità con i principi della politica in materia di remunerazione di Enel per il 2024 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 23 maggio 2024. Tali principi prevedono tra l'altro che:

- 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;
- gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, siano

predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo.

In particolare, il Piano LTI prevede che l'incentivo erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel sia pari (i) al 130% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello *target*, e (ii) al 280% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance* degli obiettivi stessi.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* non sarà erogato alcun incentivo in base al Piano LTI.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel

Non applicabile.

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La struttura del Piano LTI non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

(2) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato nel periodo di 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.

(3) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/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.

(4) L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1" relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/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.

3. Iter di approvazione e tempistica di assegnazione del Piano LTI

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI

All'Assemblea ordinaria di Enel, chiamata a deliberare in merito al Piano LTI, viene proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano stesso, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, così come previsto dalla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-ter del TUF e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), sul sito *internet* della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it).

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli Azionisti – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione del Piano stesso applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione "People and Organization".

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai Destinatari di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria. La componente in Azioni è assegnata gratuitamente e viene erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* (cfr. successivo paragrafo 4.5), alla fine del *performance period* triennale, nella misura e con le tempistiche descritte nel successivo paragrafo 4.2. Le Azioni da erogare ai sensi del Piano saranno previa-

mente acquistate da Enel e/o dalle società da questa controllate, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente, in base ad apposita autorizzazione assembleare, nella misura in cui ciò si rendesse necessario tenuto conto delle Azioni già detenute dalla Società e/o dalle società da questa controllate.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano

L'intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano LTI si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* e con le migliori prassi di governo societario in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema del Piano LTI da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità; l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano, non ha partecipato alla discussione né alle deliberazioni sul Piano medesimo.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

La deliberazione del Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano LTI all'approvazione dell'Assemblea è del 21 marzo 2024, previa approvazione dello schema del Piano in pari data. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI, sia per quanto concerne la sua struttura che per le curve di incentivazione, è del 13 marzo 2024.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Piano LTI è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel convocata per il 23 maggio 2024. Successivamente all'Assemblea e subordinatamen-

te all'approvazione del Piano LTI da parte di quest'ultima, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, comprese quelle concernenti l'individuazione del numero massimo di Azioni da assegnare ai Destinatari in base al Piano.

3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

Il prezzo delle Azioni al momento dell'assegnazione del Piano LTI ai Destinatari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

Di seguito si indica il prezzo di riferimento delle Azioni registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 13 marzo 2024: Euro 6,209;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 21 marzo 2024: Euro 6,07.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014

Le decisioni in merito all'assegnazione delle Azioni in base al Piano LTI saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione di Enel, previa approvazione del medesimo Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di *market abuse*, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali. Non si è reso necessario, pertanto, predisporre alcuno specifico presidio al riguardo.

Si precisa in ogni caso che – come indicato nel successivo paragrafo 4.2 – il diritto in capo ai Destinatari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà in concreto solo dopo la conclusione di un periodo di *performance* triennale, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* descritti nel successivo paragrafo 4.5.

4. Caratteristiche del Piano LTI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai Destinatari di un incentivo, rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, che potrà variare – in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali previsti dal Piano (*cf.* successivo paragrafo 4.5) – da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base nel caso, rispettivamente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel ovvero degli altri Destinatari.

Fermo quanto precede, rispetto al totale dell'incentivo maturato il Piano prevede che: (i) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, fino al 150% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (ii)

per i primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fino al 100% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (iii) per gli altri Destinatari, diversi da quelli indicati *sub* (i) e (ii), fino al 65% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni.

La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo totale dell'incentivo determinato a consuntivazione del Piano e la quota parte da erogarsi in Azioni. A tal fine, il valore della componente azionaria dell'incentivo viene calcolato considerando la media aritmetica dei VWAP(5) 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). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,1875.

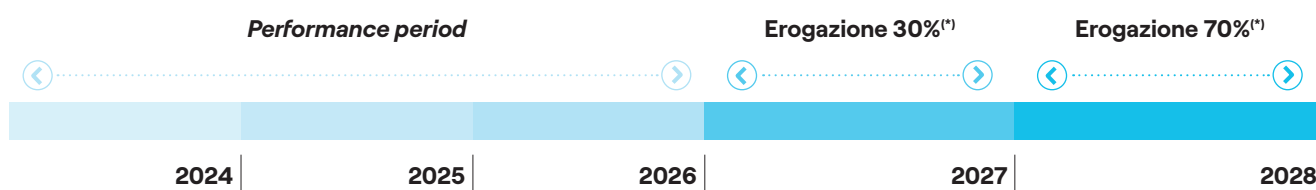
(5) Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2024-2026 (c.d. *performance period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, l'incentivo maturato sarà erogato ai Destinatari – sia per la compo-

nente azionaria che per quella monetaria – per il 30% nel 2027 e per il restante 70% nel 2028. L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale) risulta quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi di *performance* del Piano LTI (c.d. *deferred payment*).

CRONOLOGIA DEL PIANO LTI 2024



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2028.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

In linea con quanto sopra indicato, il Piano LTI prevede che, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, fino al 150% del valore base dell'incentivo – nel caso dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel – e fino al 100% e fino al 65% del valore base dell'incentivo – rispettivamente nel caso dei primi riporti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e nel caso degli altri Destinatari, diversi

da quelli sopra citati – sia erogato in Azioni, secondo la tempistica indicata al precedente paragrafo 4.2.

Il numero massimo di Azioni assegnabile ai Destinatari ai sensi del Piano LTI sarà disponibile solo a valle del Consiglio di Amministrazione che, subordinatamente all'approvazione del Piano stesso da parte dell'Assemblea degli Azionisti, provvederà all'assegnazione del valore base dell'incentivo ai Destinatari (cfr. precedente paragrafo 3.7).

Alla data odierna si stima che il numero massimo di Azioni assegnabile ai sensi del Piano, per l'intero *performance period* triennale, sia pari a circa 3,4 milioni⁽⁶⁾, pari allo 0,033% circa del capitale di Enel.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'assegnazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

(6) Il dato riportato è stato determinato sulla base della 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). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 6,1875.

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	PESO
TSR medio ⁽⁷⁾ di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2024–2026	45%
ROIC ⁽⁸⁾ – WACC ⁽⁹⁾ cumulati nel triennio 2024–2026 ⁽¹⁰⁾	30%
Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽¹¹⁾ , accompagnato dall’obiettivo-cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2026 ⁽¹²⁾	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> a fine 2026 ⁽¹³⁾	10%

L’obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM ((14)) nel triennio 2024–2026	Moltiplicatore
TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell’Indice	0%
	Target
TSR Enel pari al 100% del TSR dell’Indice	130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
	Over I
TSR Enel pari al 110% del TSR dell’Indice	150%
	Over II
TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell’Indice	280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

L’obiettivo legato al ROIC-WACC cumulati nel triennio 2024–2026 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). 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 nel triennio 2024–2026	Moltiplicatore
ROIC – WACC inferiore a 12,2%	0%
	Target
ROIC – WACC pari a 12,2%	130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
	Over I
ROIC – WACC pari a 12,5%	150%
	Over II
ROIC – WACC superiore o uguale a 12,8%	280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

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 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. 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

(7) Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell’Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato nel periodo di 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.

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

(9) *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.

(10) 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.

(11) L’intensità delle emissioni di gas serra “Scope 1 e Scope 3” relative all’*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/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.

(12) L’intensità delle emissioni di gas serra “Scope 1” relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/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.

(13) 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.

(14) Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei Paesi appartenenti all’Area Euro (UEM). Per i primi 10 componenti di tale indice al 29 dicembre 2023 si rinvia a quanto indicato nel glossario introduttivo del presente documento.

(15) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della soglia *target* dell’obiettivo, sia riconosciuto: (i) all’Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel un premio pari al 130% del valore base assegnatogli; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 100% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

(16) Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* dell’obiettivo, sia riconosciuto: (i) all’Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel un premio pari al 280% del valore base assegnatogli; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 180% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

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 tra le varie soglie). 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) ⁽¹⁷⁾	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2026 ⁽¹⁷⁾	Moltiplicatore
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> superiore a 135 gCO _{2eq} /kWh	0%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> pari a 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125 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	Over I 150%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 125 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> inferiore o uguale a 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

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⁽¹⁸⁾ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* (percentuale di donne pari a 33,5%) 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	Moltiplicatore
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> inferiore a 33,5%	0%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,5%	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 33,75%	Over I 150%
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,0%	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

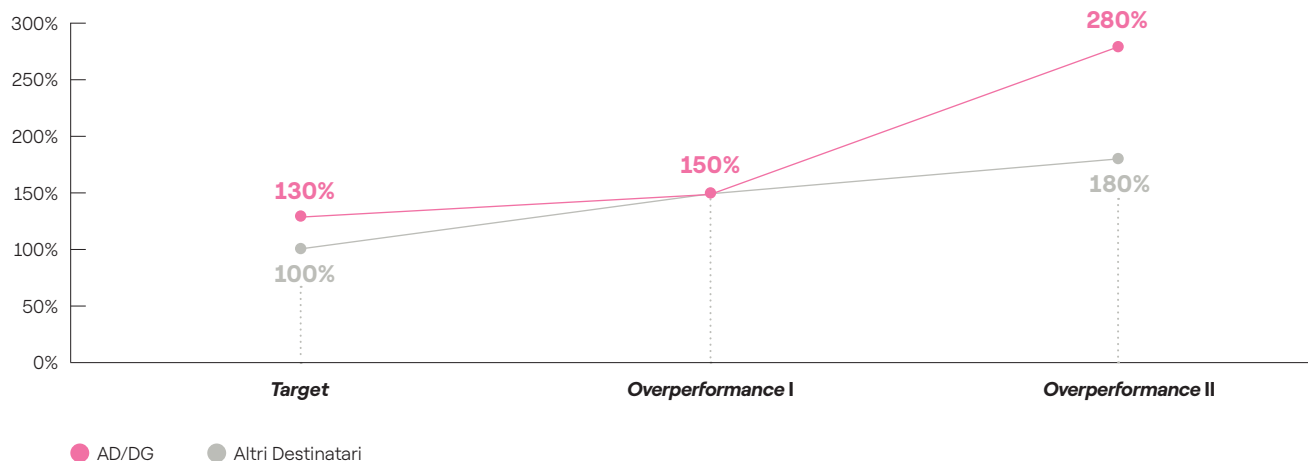
(17) Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo relativo alle intensità delle emissioni "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* e del relativo obiettivo-cancello (*i.e.*, intensità delle emissioni "Scope 1" relative alla *Power Generation*), in sede di 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; e
- (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 generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche >500 gCO_{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; o
- (F) il verificarsi di qualsiasi evento di forza maggiore.

(18) 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 quanto previsto in fase di definizione dell'obiettivo sulla base dei dati al 31 dicembre 2023.

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del *target* è prevista l'erogazione di un incentivo pari al 130% (per l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel) o del 100% (per gli altri Destinatari) del valore base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'eroga-

zione (i) del 150% (al livello *Over I*) ovvero (ii) del 280% (per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel) o del 180% (per gli altri Destinatari) del valore base (al livello *Over II*), come di seguito riportato:



Pertanto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel, 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);
- 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);
- 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);
- 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 il restante 130% in denaro).

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile versata, nonché di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento, qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (clausola di *clawback* e *malus*).

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti

Non sono previsti vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*. È fatto salvo a tale riguardo quanto previsto dalle Linee guida sul

possesso azionario di Enel ("*Share Ownership Guidelines*") – per la descrizione del cui contenuto si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2024 e sui compensi corrisposti nel 2023 – le quali dispongono che, in linea di principio, i relativi destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) devono astenersi dal cedere le Azioni 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 dalle stesse Linee guida; nonché (ii) una volta che abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario ivi previsto, nel caso in cui la cessione delle Azioni sopra indicate comporti il venire meno di tale livello minimo.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari

Non applicabile, in quanto non sono previsti divieti di vendita delle Azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, fatto salvo quanto previsto in proposito dalle *Share Ownership Guidelines* e indicato al precedente paragrafo 4.6. Si precisa che le Linee guida in questione non prevedono tuttavia condizioni risolutive in relazione al Piano LTI per l'ipotesi di inosservanza da parte dei relativi destinatari del divieto di astenersi dal cedere le Azioni loro assegnate in base a piani di incentivazione adottati da parte di Enel ove ricorrano le circostanze riferite nel medesimo paragrafo 4.6.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Si illustra di seguito la disciplina del Piano LTI applicabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel e agli altri Destinatari nell'ipotesi di cessazione o risoluzione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza.

(A) Disciplina del Piano LTI nel caso in cui sia stato verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

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

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

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

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro,

a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del Piano stesso perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del Destinatario medesimo.

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano

Non sono previste clausole di riscatto delle Azioni da parte di Enel.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari

Non applicabile.

4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione

Per quanto concerne l'onere economico complessivo massimo del Piano LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, esso ammonta a circa 65 milioni di Euro.

Per quanto concerne la componente in Azioni dell'incettivo, l'onere economico complessivo massimo stimato del Piano LTI (a carico di Enel) sarà determinabile una volta noto il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano stesso (*cf.* precedente paragrafo 3.7). Ciò detto, sulla base (i) del numero massimo di Azioni riportato – a titolo meramente indicativo – nel precedente paragrafo 4.4 e (ii) della 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* del Piano (*i.e.*, 1° ottobre – 31 dicembre 2023), si stima che l'onere complessivo massimo (a carico di Enel) sia di circa 21 milioni di Euro.

Ulteriori informazioni saranno fornite ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Allo stato non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano LTI sarà costituita secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano LTI non prevede limiti all'esercizio del diritto di voto o dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 – 4.23

I paragrafi relativi all'assegnazione di *stock option* non sono applicabili.

4.24 Allegato

In conformità con quanto previsto dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, si riporta in allegato la Tabella n. 1, Quadro 1, contenente le informazioni richieste con riferimento:

- i. al Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 19 maggio 2022 (Sezione 1);
- ii. al Piano di incentivazione di lungo termine 2023 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 10 maggio 2023 (Sezione 1); e
- iii. al Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A. oggetto del presente Documento Informativo (Sezione 2).

QUADRO 1

Piani di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A.”
e “Piano di incentivazione di lungo termine 2023 di Enel S.p.A.”

Nome e cognome o categoria	Carica	Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari ⁽¹⁹⁾	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato all'assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel in carica dal 12 maggio 2023	Piano LTI 2023-2025 (10 maggio 2023) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	475.912	5 ottobre 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5,5540	Triennio 2023-2025 ⁽²²⁾
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel cessato dalla carica il 10 maggio 2023 ⁽²³⁾	Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²⁴⁾	Azioni Enel	284.812	21 settembre 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁶⁾
N. 5 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁷⁾		Piano LTI 2023-2025 (10 maggio 2023) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	783.169	5 ottobre 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5,5540	Triennio 2023-2025 ⁽²²⁾
N. 11 Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁸⁾		Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²⁴⁾	Azioni Enel	476.956 ⁽²⁹⁾	21 settembre 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁶⁾
N. 199 altri <i>manager</i> ⁽³⁰⁾		Piano LTI 2023-2025 (10 maggio 2023) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	2.781.739	5 ottobre 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5,5540	Triennio 2023-2025 ⁽²²⁾
N. 205 altri <i>manager</i> ⁽³¹⁾		Piano LTI 2022-2024 (19 maggio 2022) ⁽²⁴⁾	Azioni Enel	1.636.375 ⁽³²⁾	21 settembre 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4,849	Triennio 2022-2024 ⁽²⁶⁾

(19) I dati riportati si riferiscono al numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano LTI di riferimento in caso di raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

(20) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2023.

(21) 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 (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 4 ottobre 2023).

(22) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2025.

(23) Si segnala che la consuntivazione del premio spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino all'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023 sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione dei rapporti di amministrazione e dirigenziale.

(24) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2022.

(25) La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2022 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione dell'8 giugno 2022).

(26) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2024.

(27) I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate, per un totale di 5 posizioni.

(28) Al 31 dicembre 2023, in virtù di una ridefinizione del relativo perimetro, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel S.p.A. comprendono 5 posizioni.

(29) Al 31 dicembre 2023, in virtù dei mutamenti di perimetro descritti alla nota n. 28, il numero delle azioni Enel potenzialmente erogabili ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche si è ridotto a 299.035.

(30) I dati includono *manager* dipendenti di Enel e di società da questa controllate. Non sono inclusi nella tabella i *manager* delle società controllate che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2023 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel.

(31) I dati includono *manager* dipendenti di Enel e di società da questa controllate. Non sono inclusi nella tabella i *manager* delle società controllate che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel. Si precisa che al 31 dicembre 2023 gli "altri *manager*" destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2022 di Enel sono divenuti n. 200.

(32) Al 31 dicembre 2023, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle azioni Enel potenzialmente erogabili agli "altri *manager*" è pari a 1.439.830.

QUADRO 1

Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A.”

Sezione 2

Nome e cognome o categoria	Carica	Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l'Assemblea degli Azionisti						
		Data della delibera assembleare ⁽³³⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/ Direttore Generale di Enel in carica dal 12 maggio 2023	23 maggio 2024	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2024	N.A.	Non disponibile	Triennio 2024-2026 ⁽³⁴⁾
N. 300 <i>manager</i> circa ⁽³⁵⁾ di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile ⁽³⁶⁾		23 maggio 2024	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2024	N.A.	Non disponibile	Triennio 2024-2026 ⁽³⁴⁾

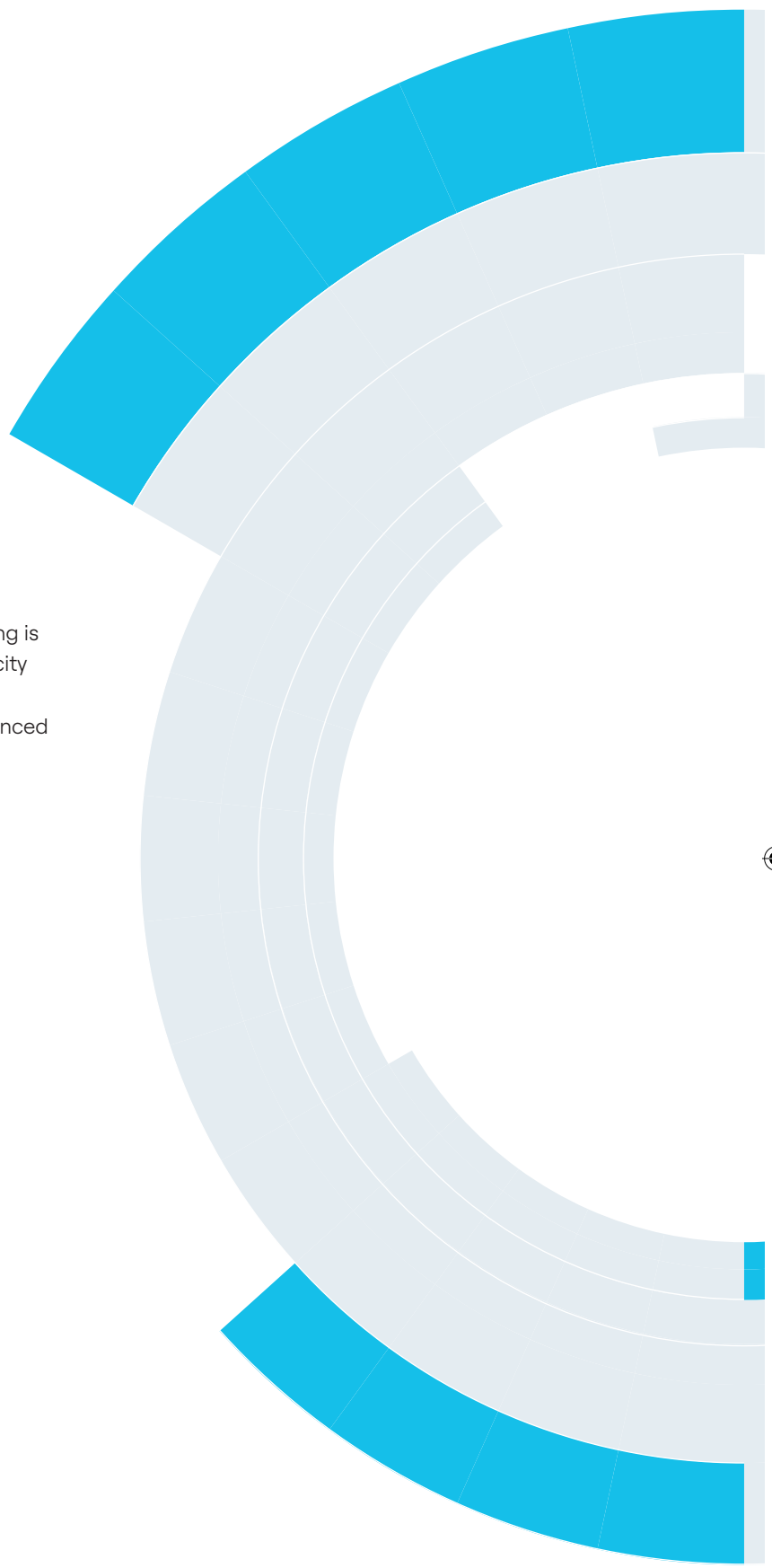
(33) La data si riferisce all'Assemblea degli Azionisti di Enel convocata per l'approvazione del Piano LTI 2024.

(34) Il diritto all'erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell'approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2026.

(35) Tra di essi circa 80 *manager* potrebbero non essere destinatari della componente azionaria dell'incentivazione.

(36) Si tratta dei *manager* che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico, tra cui sono compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

The graphic design of the Enel Group's Corporate Reporting is a symbolic way of representing the company, from electricity generation to electricity distribution and utilization. Circular geometric shapes blend together to create a balanced system, emphasizing a focus on growth and on improving people's lives.





SHAREHOLDERS' MEETING **2024**

ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING

ENEL - S.p.A.
Registered office in Rome - Viale Regina Margherita,
no. 137
Share capital € 10,166,679,946 fully paid in
Tax I.D. and Companies Register of Rome no.
00811720580
R.E.A. of Rome no. 756032
VAT code no. 15844561009



NOTICE OF ORDINARY SHAREHOLDERS' MEETING

An ordinary Shareholders' Meeting is convened, on single call, on May 23, 2024, at 2:00 pm, in Rome, at Via Dalmazia no. 15, in order to discuss and resolve on the following

Agenda

- 1.** Financial statements as of December 31, 2023. Reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and of the External Auditor. Related resolutions. Presentation of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2023 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2023.
- 2.** Allocation of the annual net income and distribution of available reserves.
- 3.** Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023. Related resolutions.
- 4.** Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
- 5.** Report on the remuneration policy and compensations paid:
 - 5.1** First section: report on the remuneration policy for 2024 (binding resolution);
 - 5.2** Second section: report on the compensations paid in 2023 (non-binding resolution).



1. REPORTS OF THE BOARD OF DIRECTORS

○ on the items of the agenda of the Shareholders' Meeting



REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE FIRST ITEM ON THE AGENDA

Financial statements as of December 31, 2023. Reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors and of the External Auditor. Related resolutions. Presentation of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2023 and of the consolidated non-financial statement related to the financial year 2023.

Dear Shareholders,

on March 21, 2024 the Board of Directors approved the draft financial statements of Enel S.p.A. as of December 31, 2023 (which shows a net income amounting to approximately Euro 3,032 million) and the consolidated financial statements of the Enel Group for the year ended on December 31, 2023 (which shows a Group net income amounting to approximately Euro 3,438 million), in the single electronic reporting format ("ESEF format") required by the Commission Delegated Regulation (EU) 2019/815 of December 17, 2018 and in accordance with the related provisions.

The aforementioned documents, to which reference is made, will be made available to the public at the registered office of the Company, in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting, as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it) within April 30, 2024.

At the same time and with the same modalities will be also made available to the public the consolidated non-financial statement related to the financial year 2023, drafted pursuant to Legislative Decree no. 254 of December 30, 2016 and to the relevant implementing Regulation adopt-

ed by Consob through the Resolution no. 20267 of January 18, 2018 (the "**Consolidated Non-financial Statement**"), approved by the Board of Directors on April 11, 2024. Such statement, containing information relating to environmental, social, employee, respect for human rights, anti-corruption and bribery matters is submitted to the Shareholders' Meeting for informational purposes only, it not being subject to the Shareholders' Meeting approval since it falls within the competence of the Board of Directors. Pursuant to the above-mentioned legal provisions, the Consolidated Non-financial Statement was sent to the Board of Statutory Auditors as well as to the External Auditor, which will take it into account for the relevant reports, that will also be made available to the Shareholders along with the above-mentioned financial statements documentation.

We thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A.:

- having examined the data of the financial statements for the year ended on December 31, 2023, with the related reports of the Board of Directors, of the Board of Statutory Auditors, and of the External Auditor;
- having acknowledged the data of the consolidated financial statements for the year ended on December 31, 2023, with the related reports of the Board of Directors and of the External Auditor;
- having acknowledged the consolidated non-financial statement related to the financial year 2023 and the related report of the External Auditor;

resolves

to approve the financial statements for the year ended on December 31, 2023.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE SECOND ITEM ON THE AGENDA

Allocation of the annual net income and distribution of available reserves.

Dear Shareholders,

the dividend policy contained in the 2023-2025 Strategic Plan (presented to the financial community in November 2022) provides, with specific regard to the 2023 results, for the payment to Shareholders of a fixed dividend – equal to overall Euro 0.43 per share – to be paid in two instalments, through the payment of an interim dividend scheduled for January and the payment of the balance of the dividend scheduled for July.

In light of the above, on November 7, 2023 the Board of Directors has approved, pursuant to Article 2433-*bis* of the Italian Civil Code and Article 26.3 of the Corporate Bylaws, the distribution of an interim dividend for the financial year 2023 amounting to Euro 0.215 per share, that has been paid, gross of any withholding tax, from January 24, 2024. The no. 10,085,106 treasury shares held by the Company as of January 23, 2024 (*i.e.*, at the record date) did not participate in the distribution of such interim dividend. Therefore, the interim dividend for the financial year 2023 actually paid to Shareholders amounted to Euro 2,183,667,890.60, while an amount of Euro 2,168,297.79 was earmarked for the reserve named “retained earnings” in consideration of the number of treasury shares held by Enel S.p.A. at the record date indicated above.

Taking into consideration the amount of the interim dividend already paid, the Board of Directors proposes the distribution of a balance of the dividend amounting to Euro 0.215 per share (for an overall maximum amount approximately equal to Euro 2,186 million, as specified below), to be paid in July 2024.

Also taking into consideration that Enel S.p.A. net income for the financial year 2023 amounts approximately to Euro 3,032 million, a portion of the available reserve named “retained earnings” (amounting, in the aggregate as of December 31, 2023, approximately to Euro 8,592 million) is expected to be earmarked, also as balance of the dividend, for distribution to Shareholders.

It should also be noted that, starting from 2020 financial year, the Board of Directors authorized the issue of non-convertible subordinated hybrid bonds with a so-

called “perpetual” duration. Under IAS/IFRS international accounting standards, such bonds are accounted for as equity instruments and the related interests shall be accounted for as an adjustment to shareholders’ equity at the same time the payment obligation arises. In this respect, in 2023 financial year Enel S.p.A. has paid to the holders of these bonds an overall amount of Euro 181,768,695.60. In light of the above, and considering that the legal reserve is already equal to the maximum amount of one-fifth of the share capital (as provided for by Article 2430, paragraph 1, of the Italian Civil Code), we therefore submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders’ Meeting of Enel S.p.A., having examined the explanatory report of the Board of Directors,

resolves

1. to earmark the net income of Enel S.p.A. for the year 2023, amounting to Euro 3,031,809,855.45, as follows:
 - for distribution to Shareholders:
 - Euro 0.215 for each of the 10,156,594,840 ordinary shares in circulation on the ex-dividend date (considering the 10,085,106 treasury shares held by the Company at the “record date” indicated under this specific bullet point), to cover the interim dividend payable from January 24, 2024, with the ex-dividend date of coupon no. 39 having fallen on January 22, 2024 and the “record date” (*i.e.*, the date of the title to the payment of the dividend, pursuant to Article 83-*terdecies* of the Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 and to Article 2.6.6, paragraph 2, of the Rules of the Markets organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.) falling on January 23, 2024, for an overall amount of Euro 2,183,667,890.60;
 - Euro 0.065 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on July 22, 2024 (*i.e.*, on the ex-dividend date), net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated under point 3 of this resolution, as the balance of the dividend, for an overall maximum amount of Euro 660,834,196.49;

- for the reserve named “retained earnings”, an overall amount of Euro 181,768,695.60, to cover the amounts paid in 2023, at the maturity of the respective coupons, to the holders of the non-convertible subordinated hybrid bonds with a so-called “perpetual” duration issued by Enel S.p.A.;
 - for the reserve named “retained earnings” the remaining part of the net income, for an overall minimum amount of Euro 5,539,072.76, which might increase consistently with the balance of the dividend not paid due to the number of treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated under point 3 of this resolution;
- 2.** to also earmark for distribution to the Shareholders, again as the balance of the dividend, a portion of the available reserve named “retained earnings” set aside in the financial statements of Enel S.p.A. (amounting overall as of December 31, 2023, to Euro 8,591,640,579.55), in the amount of Euro 0.15 for each of the 10,166,679,946 ordinary shares in circulation on the “ex-dividend” date of July 22, 2024 (net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated under point 3 of this resolution), for a maximum total amount of Euro 1,525,001,991.90;
- 3.** to pay, before withholding tax, if any, the overall balance of the dividend of Euro 0.215 per ordinary share (of which Euro 0.065 as a distribution of a portion of the remaining net income for the financial year 2023 and Euro 0.15 as a partial distribution of the available reserve named “retained earnings”) – net of the treasury shares that will be held by Enel S.p.A. at the “record date” indicated here below – as from July 24, 2024, with the ex-dividend date of coupon no. 40 falling on July 22, 2024 and the “record date” (*i.e.*, the date of the title to the payment of the dividend, pursuant to Article 83-*terdecies* of the Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 and to Article 2.6.6, paragraph 2, of the Rules of the Markets organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.) falling on July 23, 2024.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE THIRD ITEM OF THE AGENDA

Authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares, subject to the revocation of the authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023. Related resolutions.

Dear Shareholders,

you have been convened to discuss and resolve upon granting the Board of Directors with an authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares of Enel S.p.A. ("Enel" or the "Company"), pursuant to Articles 2357 and 2357-ter of the Italian Civil Code, subject to the revocation of the previous authorization granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023.

In relation to the above, it is reminded that the last-mentioned Shareholders' Meeting authorized (i) for a period equal to eighteen months starting from the date of the same Shareholders' Meeting (*i.e.*, until November 10, 2024), the acquisition of treasury shares of the Company up to a maximum outlay of Euro 2 billion and to a maximum number of 500 million of Enel shares representing approximately 4.92% of the Company's share capital; and (ii) for an unlimited period of time, the disposal of treasury shares thus acquired.

On October 5, 2023 the Board of Directors, implementing such authorization, approved the acquisition of a number of treasury shares equal to 4.2 million (equivalent to approximately 0.04% of Enel's share capital), with the purpose of serving the Long-term incentive Plan 2023 reserved to the management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code approved by the aforesaid Shareholders' Meeting of May 10, 2023 pursuant to Article 114-bis of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 (the "Consolidated Financial Act").

Following the purchases made in execution of such Board resolution and according to the information provided to the public on January 22, 2024, the Company has purchased overall 4,200,000 treasury shares. Therefore, considering the 7,153,795 treasury shares already held by the Company as well as considering the disbursement on September 5, 2023 of a total of 1,268,689 Enel shares to the beneficiaries of the Long-term incentive plans 2019 and 2020 reserved to the management of Enel and/or its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, the Company cur-

rently holds 10,085,106 treasury shares, equal to approximately 0.10% of the share capital. The Company's subsidiaries, on the other hand, do not hold any Enel share.

Considering the approaching of the expiration of the eighteen-months term of authorization for the acquisition granted by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 and the persistence of the reasons justifying such authorization, it is hereby submitted to the Shareholders' Meeting the proposal to renew the authorization for the acquisition of treasury shares for the purposes, according to the terms and conditions, and through the modalities illustrated below for an additional period of eighteen months, and to grant a new authorization for the disposal of treasury shares for an unlimited period of time, subject to the revocation of the previous authorization and without prejudice to the effects of the latter in relation to the acts performed and/or related and consequential thereto.

1. Reasons for the authorization request

The request for the authorization renewal is aimed at granting the Board of Directors with the right to purchase and dispose of treasury shares of the Company, in compliance with the relevant applicable laws, for the following purposes:

- i. to offer to Shareholders an additional tool for monetizing their investment;
- ii. to operate on the market with a medium and long-term investment view;
- iii. to fulfil the obligations arising from the Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the fourth item on the agenda) and/or any other equity plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates;
- iv. to support the market liquidity of the Enel stock, in order to facilitate the regular execution of trading and to avoid irregular price fluctuations, as well as to regularize the trend of negotiations and quotations against temporary distortions due to volatility excess or low trading liquidity; and
- v. to set up a "securities warehouse" to serve extraordinary financial transactions or for other purposes deemed to be in the financial, managerial and/or strategic interest of Enel.

2. Maximum number of shares to which the authorization refers to

In line with the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, it is hereby submitted a request to authorize the acquisition of treasury shares, in one or more instalments, up to a maximum outlay of Euro 2 billion and to a maximum number of 500 million Enel ordinary shares, representing approximately 4.92% of the Company's share capital, which is currently divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a nominal value of one Euro each.

Pursuant to Article 2357, paragraph 1, of the Italian Civil Code, the acquisitions shall be made within the limits of distributable net income and of the available reserves, as per the most recent duly approved financial statements. In this regard, please note that the available reserves resulting from Enel's financial statements as of December 31, 2023, which is submitted to the approval of this Shareholders' Meeting, are equal to an overall amount of approximately Euro 18,371 million.

The renewal of the authorization includes the right to dispose, in one or more instalments, of all or part of the treasury shares in portfolio, also before having reached the maximum amount of shares that can be purchased as well as, as the case may be, to buy-back the shares, provided that the treasury shares held by the Company and, if applicable, by its subsidiaries, do not exceed the limit established by the authorization.

Please note that the limit concerning the maximum number of 500 million Enel ordinary shares, and the limit concerning the maximum outlay of Euro 2 billion set forth for the acquisition of ordinary shares shall apply severally and therefore, once one (and even one only) of the said limits is reached, the acquisitions must cease. In particular, the limit concerning the maximum number of 500 million of shares represents the maximum number of shares which can be held at a specific time. On the other side, the limit concerning the maximum outlay of Euro 2 billion shall be interpreted as the absolute limit for the acquisitions, and therefore shall remain unchanged also in case of sell or disposal of treasury shares in portfolio; hence, it is a maximum amount, which cannot be restored nor integrated by selling the shares previously purchased.

3. Further useful information for assessing compliance with Article 2357, paragraph 3, of the Italian Civil Code

As of the date of this report, Enel's share capital is equal to Euro 10,166,679,946 (fully subscribed and paid-in) and is divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a nominal value of one Euro each.

As of the same date, the Company holds 10,085,106 treasury shares, equal to approximately 0.10% of the share capital. The Company's subsidiaries do not hold any Enel share.

4. Term for which the authorization is requested

The authorization to purchase treasury shares is requested for the maximum term provided for by Article 2357, paragraph 2, of the Italian Civil Code, equal to eighteen months starting from the date on which the Shareholders' Meeting grants the authorization. During such period, the Board of Directors may carry out the acquisitions freely determining the relating amount and times, in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

Given the absence of any legislative restriction and taking into account the need to grant the Company with as much operational flexibility as possible, the requested authorization does not provide for any time limit in relation to the disposal of the treasury shares purchased.

5. Minimum and maximum consideration

In line with the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, under the new requested authorization, acquisitions shall be made at a price which shall be determined from time to time, taking into account the specific modality selected to carry out the transaction and in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time, provided that in any case such price shall not be over 10% lower or higher than the official price recorded by the Enel stock on the Euronext Milan market, organized and managed by Borsa Italiana S.p.A., in the trading day preceding each transaction.

Under the same requested authorization, the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall take place in accordance with the terms and conditions determined from time to time by the Board of Directors, in compliance with the purposes and criteria illustrated above, and in any case according to the limits (if any) provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time.

6. Modalities for the acquisition and disposal of treasury shares

Given the several purposes indicated in paragraph 1 above, also under the new requested authorization, acquisitions shall be carried out in compliance with most of the modalities provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time.

Such modalities are currently set forth by Article 132 of the Consolidated Financial Act, by Article 144-*bis* of Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 ("Consob Issuers' Regulation"), and by Article 5 of the Regulation (EU) no. 596/2014 of the European Parliament and of the Council of April 16, 2014 ("MAR") and its relating implementing measures, as well as by the market practice on liquidity contracts accepted by Consob with

Resolution no. 21318 of April 7, 2020.

In particular, under Article 132, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act, the acquisitions of treasury shares shall be carried out ensuring the equal treatment among Shareholders, according to the modalities established by Consob. In this respect, among the modalities envisaged by Article 144-*bis*, paragraphs 1 and 1-*bis*, of Consob Issuers' Regulation, it is provided that the acquisitions of Enel shares may be carried out:

- a. through a public tender or exchange offer;
- b. on regulated markets or on multilateral trading facilities, in accordance with the operating modalities provided for by the regulations for the organization and management of the same markets that do not allow the direct matching of purchase offers with predetermined sale offers;
- c. through the purchase and the sale of derivative instruments traded on regulated markets or on multilateral trading facilities providing the delivery of the underlying shares, provided that the market rules lay down modalities for the purchase and sale of such instruments in compliance with the same Article 144-*bis*, paragraph 1, letter c), of Consob Issuers' Regulation. In such case, authorized financial intermediaries will be in any case appointed for the implementation of purchase and sell transactions of derivative instruments;
- d. in accordance with the modalities provided for under the market practices accepted by Consob pursuant to Article 13 of MAR;
- e. upon the conditions set forth by Article 5 of MAR.

The purchases shall not be executed (i) by granting shareholders with put-option rights in relation to the number of shares they hold, nor (ii) by the systematic internalization activity through non-discriminatory modalities, which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria. Pursuant to Article 132, paragraph 3, of the Consolidated Financial Act, the above-mentioned modalities shall not apply with reference to the purchases of treasury shares held by employees of the Company or of its subsidiaries and assigned or subscribed pursuant to Articles 2349 and 2441, paragraph 8, of the Italian Civil Code, or resulting from compensation plans based on financial instruments approved according to Article 114-*bis* of the Consolidated Financial Act.

Under the same requested authorization, acts of disposal and/or use of treasury shares shall be made with the modalities deemed the most appropriate and compliant with the interest of the Company and, in any case, in accordance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

In particular, treasury shares acquired in relation to the Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this

Shareholders' Meeting as the fourth item on the agenda) and/or any other equity incentive plans for Directors and/or employees of Enel and/or of its subsidiaries and/or affiliates will be assigned in accordance with the modalities and terms provided for by the regulations of the same plans.

7. Information on the relation, if any, between the purchase of treasury shares and the purpose of reducing the share capital

This request for authorization to purchase treasury shares is not instrumental to the reduction of the share capital.

We therefore submit to your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A., having examined the explanatory report of the Board of Directors,

resolves

1. to revoke the resolution concerning the authorization for the acquisition and the disposal of treasury shares approved by the Ordinary Shareholders' meeting held on May 10, 2023, without prejudice to the effects of the latter in relation to the acts performed and/or related and consequential thereto;
2. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357 of the Italian Civil Code – to purchase shares of the Company, in one or more instalments and for a period of eighteen months starting from the date of this resolution, for the purposes provided for by the explanatory report of the Board of Directors relating to this item on the agenda of today's Shareholders' Meeting (the "Explanatory Report"), according to the terms and conditions specified below:
 - the maximum number of shares to be purchased is equal to 500 million ordinary shares of the Company, representing approximately 4.92% of the share capital of Enel S.p.A., which is currently divided into no. 10,166,679,946 ordinary shares with a nominal value of one Euro each, up to a maximum outlay of Euro 2 billion; the acquisitions shall be made within the limits of distributable net income and of the available reserves, as per the most recent duly approved financial statements;
 - the acquisitions shall be made at a price which shall be determined from time to time, taking into account the specific modality selected to carry out the transaction and in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time, provided that in any case such price shall not be over 10% lower or higher than the official price recorded by Enel S.p.A. stock on the *Euronext Milan* market, organized and managed by Borsa Italiana S.p.A., in the trading day preceding each transaction;

- the acquisitions shall be carried out ensuring the equal treatment among Shareholders and according to the modalities provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time, as recalled in the Explanatory Report relating to this item on the agenda, it being understood that in any case the purchases shall not be executed by granting Shareholders with put-option rights in relation to the number of shares they hold, nor by the systematic internalization activity through non-discriminatory modalities which provide for an automatic and non-discretionary implementation of the transactions on the basis of pre-set criteria;
3. to authorize the Board of Directors – pursuant to Article 2357-ter of the Italian Civil Code – to dispose, in one or more instalments, for an unlimited period of time, of all or part of the treasury shares held in portfolio, also before having reached the maximum amount of shares that can be purchased, as well as, as the case may be, to buy-back the shares, provided that the treasury shares held by the Company and, if applicable, by its subsidiaries, do not exceed the limit established by the authorization referred to in point 2 above, without prejudice to what provided by the Explanatory Report in this respect. The acts of disposal and/or use of the treasury shares in portfolio shall be carried out for the purposes provided for by the said Explanatory Report, according to the terms and conditions specified below:
- the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall be carried out with the modalities deemed the most appropriate and compliant with the interest of the Company and, in any case, in accordance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time;
 - the sale or any other disposal of treasury shares in portfolio shall take place in accordance with the terms and conditions determined from time to time by the Board of Directors, in compliance with the purposes and criteria as per this authorization, and in any case according to the limits (if any) provided for by the relevant applicable laws and, where applicable, by the accepted market practices in force from time to time;
 - the treasury shares acquired in relation to the Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (subject to the approval of this Shareholders' Meeting as the fourth item on the agenda) and/or other equity incentive plans, if any, for Directors and/or employees of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries and/or affiliates shall be assigned in accordance with the modalities and terms provided for by the regulations of the same plans;
4. to grant the Board of Directors – and, on its behalf, the Chair and the Chief Executive Officer, on a several basis and with the right to sub-delegate – with any power needed in order to implement the resolutions as per the points above, carrying out all the activities that may be necessary, advisable, instrumental and/or related to the successful outcome of the same resolutions, as well as to provide the market with the due disclosure in compliance with the relevant applicable laws and, where applicable, with the accepted market practices in force from time to time.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE FOURTH ITEM ON THE AGENDA

Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.

Dear Shareholders,

you have been convened to discuss and resolve – pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 (“Consolidated Financial Act”) – on the approval of a long term incentive plan reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code (“LTI Plan 2024”), whose framework has been defined by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee.

The LTI Plan 2024 provides for the possibility to distribute to its beneficiaries an incentive, consisting of a monetary component and a share-based component. Furthermore, the disbursement of both components, as well as their amount, depend, *inter alia*, on the level of achievement of the Total Shareholders’ Return, calculated on the basis of the performance of Enel share during the relevant three-year period 2024–2026 compared with that of the EUROS-TOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan 2024 represents a “*remuneration plan based on financial instruments*”, pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act.

Pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 (“Consob Issuers’ Regulation”), the LTI Plan 2024 features are detailed in a specific information document made available to the public, along with this report, at the Company’s registered office, in the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting as well as at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated “eMarket Storage” (www.emarketstorage.it), to which reference is made.

We thus submit for your approval the following

Agenda

The Shareholders’ Meeting of Enel S.p.A., having examined the explanatory report of the Board of Directors and the information document concerning the Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, prepared pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Issuers’ Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999,

resolves

1. to approve the Long-term incentive Plan 2024 reserved to the management of Enel S.p.A. and/or of its subsidiaries pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, whose features are described in the relevant information document prepared pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Issuers’ Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 and made available to the public at the Company’s registered office, in the section of the Company’s website (www.enel.com) reserved to this Meeting and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated “eMarket Storage” (www.emarketstorage.it);
2. to grant the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, all powers necessary for the actual implementation of the above-mentioned Long-term incentive Plan 2024, to be exercised in accordance to the relevant information document. For this purpose, the Board of Directors is entitled to, including but not limited to, identify the beneficiaries of such Plan as well as to approve the regulation for the implementation of the Plan itself and its possible amendments.

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS ON THE FIFTH ITEM ON THE AGENDA

Report on the remuneration policy and compensations paid.

Dear Shareholders,
according to Article 123-ter of the Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 ("Consolidated Financial Act") and to Article 84-quater of the Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 ("Consob Issuers' Regulation"), the Company's Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has drawn up the "*Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023*". Such Report is made available to the public at the registered office of the Company, in the section of the Company's website (www.enel.com) reserved to this Meeting, and at the officially authorized mechanism for the central storage of regulated information denominated "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it), along with this report.

It is reminded that, pursuant to Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, such Report is divided in two distinct sections and provides:

- in the first section, the description of the Company's policy on the remuneration of the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors related to the financial year 2024, as well as the procedures used for the adoption and implementation of such policy. Pursuant to the combined provisions of paragraphs 3-bis and 3-ter of Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, the ordinary Shareholders' Meeting shall resolve on such section with a binding resolution;
- in the second section, the description of the compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2023. Pursuant to paragraph 6 of Article 123-ter of the Consolidated Financial Act, the ordinary Shareholders' Meeting shall resolve on such section with a non-binding resolution.

In consideration of the foregoing, with reference to this item on the agenda, the Shareholders' Meeting will vote separately and distinctly, on the basis of the proposals below.

* * * * *

5.1 First section: report on the remuneration policy for 2024 (binding resolution)

We submit for Your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A.,

- having examined the "*Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023*", drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, and Article 84-quater of the Issuers' Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999;
- having assessed, in particular, the contents of the first section of such Report describing, pursuant to paragraph 3 of the aforementioned Article 123-ter, the Company's policy for the remuneration of the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors for the financial year 2024, as well as the procedures used for the adoption and implementation of such policy;
- considering that, according with the combined provisions of paragraphs 3-bis and 3-ter of Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, the Shareholders' Meeting is required to resolve with a binding resolution on the first section of the aforementioned Report;

resolves

to approve the first section of the "*Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023*" of Enel S.p.A., drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter, paragraph 3, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998.

* * * * *

5.2 Second section: report on the compensations paid in 2023 (non-binding resolution)

We submit for Your approval the following

Agenda

The Shareholders' Meeting of Enel S.p.A.,

- having examined the "Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023", drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, and Article 84-quater of the Issuers' Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999;
- having assessed, in particular, the contents of the second section of such Report, showing, pursuant to paragraph 4 of the aforementioned Article 123-ter, the

compensations of the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, of the General Manager and of the Executives with strategic responsibilities (for the latter, in aggregate form) related to the financial year 2023;

- considering that, pursuant to the paragraph 6 of Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, the Shareholders' Meeting is required to resolve with a non-binding resolution on the second section of the aforementioned Report;

resolves

to vote in favor of the second section of the "Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023" of Enel S.p.A., drawn up by the Company's Board of Directors pursuant to Article 123-ter, paragraph 4, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998.



2. REMUNERATION

○ Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023

(Approved by the Board of Directors of Enel S.p.A. on April 11, 2024.
Drawn up pursuant to Articles 123-ter of the Consolidated Financial Act and 84-quater of CONSOB Issuers' Regulation)

TABLE OF CONTENTS

Letter from the Chairman of the Nomination and Compensation Committee	120
Introduction	123
Summary of the main features of Enel's remuneration policy	124



Section I: Remuneration policy for the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors for 2024. Procedures for the adoption and implementation of the policy **127**

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy	127
1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy	127
1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee	127
1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy	129
2. Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors	130
2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2023	130
2.2 Right of derogation from the remuneration policy	136
2.3 Chairman of the Board of Directors	136
2.3.1 Remuneration structure and pay mix	136
2.3.2 Fixed remuneration	136
2.3.3 Non-monetary benefits	136
2.4 Chief Executive Officer/General Manager	136
2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager	136
2.4.2 Remuneration structure and pay mix	137
2.4.3 Fixed remuneration	137
2.4.4 Short-term variable remuneration	138
2.4.5 Long-term variable remuneration	140
2.4.6 Rules on the termination of the relationships	144
2.4.7 Non-monetary benefits	146
2.5 Non-executive Directors	146
2.6 Members of the Board of Statutory Auditors	147
2.7 Executives with strategic responsibilities	147
2.7.1 Remuneration structure and pay mix	147
2.7.2 Fixed remuneration	148
2.7.3 Short-term variable remuneration	148
2.7.4 Long-term variable remuneration	148
2.7.5 Rules on termination of the relationship	149
2.7.6 Non-monetary benefits	150
2.8 Share Ownership Guidelines	150

Section II: Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2023 financial year **151**

3.1 Compensations referred to 2023 financial year	151
3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2023)	163
Table 1: Compensations paid to the members of the Board of Directors, the Board of Statutory Auditors, to the General Manager and to Executives with strategic responsibilities	164
Table 2: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities	170
Table 3: Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities	172
3.3 Long-Term Incentive Plan 2021	174
3.4 Long-Term Incentive Plan 2022	174
3.5 Long-Term Incentive Plan 2023	174
3.6 Shareholdings held by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities	175

LETTER FROM THE CHAIRMAN OF THE NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE

In my capacity as Chairman of the Nomination and Compensation Committee (the “**Committee**”), I am pleased to present Enel’s report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023.

The Committee, composed of Directors Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, Fiammetta Salmoni, as well as of the Chairman, has prepared and submitted to the Board of Directors an annual remuneration policy for 2024 aimed at incentivizing the achievement of the strategic objectives of the Company and the Enel Group and, therefore – in line with the guidelines of the Italian Corporate Governance Code – functional to the pursuit of sustainable success, which consists in the creation of long-term value in favor of the Shareholders of Enel, taking adequately into account the interests of other relevant stakeholders for the Company. The policy is therefore aimed at attracting, retain and motivate people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them, and has been drafted taking into account the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of Enel’s Group.

In defining the 2024 remuneration policy set out in the first section of this report, the Committee has taken into account the best national and international practices, the indications resulting from the favorable vote of the Shareholders’ Meeting held on May 10, 2023 on the remuneration policy for 2023, as well as the results of the engagement activity on corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the end of the month of January and the beginning of the month of March 2024 with the main proxy advisors and some relevant institutional investors in Enel’s share capital.

The Committee also duly considered the benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for

2023 financial year. Such analysis was carried out by the independent advisor Willis Towers Watson, taking into consideration the data resulting from the documentation published for the 2023 AGM season by issuers included in a single peer group (“Peer Group”). In this last regard, in light of the positive feedback received by proxy advisors and institutional investors, it was deemed appropriate to confirm – although with some changes in the composition of the reference panel – the setting of the Peer Group adopted for 2023, which therefore results from the integration of three sub-groups composed by: (i) Italian companies with a global scope, similar to Enel in terms of complexity and dimensional criteria, which represent to Enel itself a model in terms of employment market and national practices; (ii) European companies operating in the utilities sector which result dimensionally comparable and similar to Enel in terms of business model, services provided and control over the value chain; (iii) European companies of relevant dimension, listed on the main continental stock exchanges which result similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition⁽¹⁾. The adoption of this Peer Group, even in its new composition, reflects the evolution made by Enel Group, which has turned itself over the years from an essentially domestic operator at first into an international utility leader, reaching the current status as a major European industrial group.

The benchmark analysis has shown that the remuneration of the Chairman of the Board of Directors and the Chief Executive Officer/General Manager due for 2023 financial year results substantially consistent with the standing of Enel in terms of capitalization, turnover and number of employees with respect to companies included in the Peer Group. With regard to non-executive Directors, from the comparative analysis emerges instead the space for an increase in their remuneration, both for participation in Board activities and for participation in the Board Commit-

(1) For the composition of such Peer Group, reference is made to paragraph 1.3 of this report.

tees; the remuneration of such Directors, indeed, in several cases falls below the median of the Peer Group, thus resulting misaligned in comparison to Enel's positioning with respect to the companies included in the panel.

In view of such elements, the Committee has first of all deemed to maintain unchanged in the remuneration policy for 2024 the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager, although modifying – compared to the remuneration policy for 2023 – the regulation of the severance indemnity provided for the latter; indeed, in accordance with the will of the Chief Executive Officer/General Manager himself, it has been provided that this indemnity is not due in the event of non-renewal of the directorship relationship upon expiry of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship⁽²⁾.

At the same time, the Committee, even though having noted – in view of the outcomes of the benchmark analyses and taking into account the guidelines of the Italian Corporate Governance Code – the existence of the conditions to proceed to the drafting of a proposal for an increase in the remuneration of the non-executive Directors (especially with regard to the participation in the Board Committees), has lastly deemed to abstain from formulating said proposal, reserving however the right to consider its elaboration during the term of office.

With regard to the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for 2024, it has been confirmed the use of the two economic and financial performance objectives envisaged by the remuneration policy for 2023. Namely, these are the objectives concerning Ordinary consolidated net income, the total weight of which has been reduced to 30% (from 40% in 2023), and Funds from operations/Consolidated net financial debt, the total weight of which has been in parallel reduced to 20% (from 30% in 2023); it has thus been possible to introduce among the economic-financial performance objectives the Consolidated cash cost, which has been assigned a total weight of 20% and is intended to enhance the achievement of greater efficiencies, functional to strengthen the financial structure at the Group level and at the same time ensure an adequate return on investment, with the aim of creating value for Shareholders. Economic and financial performance objectives are therefore linked to profitability (*i.e.*, Ordinary consolidated net income), to be achieved within the framework of appropriate financial regulation – as measured by the ratio between the operating cash generation and an adequate level of debt (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net

financial debt) – careful about cost optimization (*i.e.*, Consolidated cash cost).

Regarding the ESG performance objectives, first of all, in continuity with 2023, it was deemed appropriate to maintain the weight of the traditional objective linked to safety at 20% of the total, in light of the central role that ensuring safety in the workplace continues to play for the Group. Furthermore, in view of the importance of end customers, it was deemed appropriate to maintain – simplifying its structure – the performance objective (characterized by a weight confirmed with respect to 2023 as 10% out of the total) which measures the level of satisfaction of the same customers through the annual number of commercial complaints registered in the “core” Countries of the Group's presence. Therefore, the total weight of sustainability objectives within the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager is confirmed at 30%. For a more detailed illustration on the nature and incentive curves of the various performance objectives concerning the short-term variable component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, reference is made to paragraph 2.4.4 of this report.

With regard to the performance objectives of the Long-Term Incentive Plan 2024, the Committee has decided to maintain those concerning the Total Shareholders' Return (“TSR”) – with weight unchanged from 2023, equal to 45% of the total – and the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), also with a weight remained unchanged from 2023 and equal to 30% out of the total, which intends to confirm the importance of profitability of investments compared with the related cost of capital used. With reference to ESG performance objectives, the intensity of GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions related to Integrated Power remained unchanged from 2023, with a weight of 15% of the total, thus covering both direct emissions related to electricity generation (*i.e.*, “Scope 1” emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers (*i.e.*, “Scope 3” emissions). This objective continues to be associated with a gateway objective related to the intensity of the mentioned Group “Scope 1” greenhouse gas emissions due to electricity generation. The objective thus structured is aimed at supporting the achievement of the Strategic Plan 2024–2026 targets related to climate change mitigation, thanks to its consistency with a reduction of the emissions aligned with the directions of the Paris Agreement. Lastly, the performance objective related to gender diversity has been maintained, with a weight of 10% of the total, while changing its nature. In particular, the new objective concerns the percentage of

(2) The Committee thus incorporated into the remuneration policy for 2024 the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting on May 10, 2023, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship, as indicated in paragraph 3.1 of this document.

women actually present within the entire managerial population (managers and middle managers), thus surpassing in an evolutionary perspective the previous objective adopted in 2023, as it was achieved and it was focused on the percentage of women in top management succession plans. This change thus responds to the need to more concretely measure the Group's commitment to ensuring gender equality, particularly with regard to increasing women's representation at the managerial level. Therefore, the total weight of the sustainability objectives within the Long-Term Incentive Plan 2024 is confirmed at 25%. For a more detailed illustration on the nature and incentive curves of the various performance objectives concerning the long-term variable component of the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management in general, reference is made to paragraph 2.4.5 of this report. It should be noted that the Committee also deemed appropriate to confirm in the Long-Term Incentive Plan 2024 the weight of the share-based component of the incentive, taking into account the significant appreciation expressed in this regard by proxy advisors and institutional investors, during the engagement meetings held in view of the definition of the remuneration policy for 2024. It is intended in this manner to continue to maintain a solid alignment of the interests of the beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2024 with those of the Shareholders over a long-term horizon, while at the same time meeting the need to facilitate the achievement of the objectives set forth in Enel's "Share Ownership Guidelines". The remuneration policy for 2024 indeed confirms the importance of the Share Ownership Guidelines, adopted during the month of March 2023 and aimed at ensuring the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities, in line with the best practices observed at the national and international level and with the indications coming from proxy advisors and institutional investors. It should be noted that Enel's Share Ownership Guidelines require that, within a maximum time frame of five years, (i) the Chief Executive Officer achieves and maintains during his term of office the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least equal to 200% of the gross fixed annual remuneration, including that to which he/she may be entitled as General Manager, if he/she simultaneously holds such office, and (ii) the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, as long as they hold their office, the ownership of a number of Enel shares whose countervalue is at least equal to 100% of the gross fixed annual remuneration. For a more detailed explanation of the contents of the Share Ownership Guidelines, please refer to paragraph 2.8 of this report.

In line with a consolidated tradition of transparency to the market, the Committee has deemed appropriate to explain analytically the reasoning and the evaluations car-

ried out by the Board of Directors, upon prior preliminary analysis of the same Committee, in order to determine the remuneration treatment of the top Management and non-executive Directors. In this respect, a specific examination is described both (i) in the first section of this document, with regard to the remuneration of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for 2024, and (ii) in the second section of this document, with regard to the remuneration of the top Management for the 2023 financial year.

Lastly, it should be noted that the Company does not intend to avail itself of the possibility provided by Article 123-ter, paragraph 3-bis, of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, to temporarily derogate, under exceptional circumstances, from the remuneration policy for 2024 described in the first section of this document.

In conclusion, the Committee considers that the annual remuneration policy for 2024 takes into appropriate consideration both the results of the benchmark analyses carried out, and the policies of the main proxy advisors and of the major institutional investors in Enel's share capital, while contributing to the pursuit of the business and sustainability objectives set out in the Strategic Plan for 2024-2026.

Rome, April 11, 2024

Alessandra Stabilini
Chairman of the Nomination and
Compensation Committee

INTRODUCTION

This report, approved by the Board of Directors on April 11, 2024, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, is divided into two sections:

- i. the first section describes the annual remuneration policy adopted by Enel S.p.A. (hereinafter, "**Enel**" or the "**Company**") for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, with reference to the 2024 financial year as well as, without prejudice to the provisions of Article 2402 of the Italian Civil Code, for the members of the Board of Statutory Auditors;
- ii. the second section provides for a detailed disclosure on the compensations relating to the 2023 financial year – determined on an accrual basis – due to the above-mentioned persons on the basis of the remuneration policy adopted for such financial year and in execution of previous individual agreements.

In accordance with Article 123-ter of Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998 (hereinafter, the "**Consolidated Financial Act**" or "**CFA**"), (i) the first section is subject to the binding resolution of the ordinary Shareholders' Meeting called for the approval of the financial statements as of December 31, 2023, while (ii) the second section is subject to the non-binding resolution of the same Shareholders' Meeting.

The report also provides for information on the shareholdings held in Enel and in its subsidiaries by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, by the General Manager and by the Executives with strategic responsibilities, as well as their respective spouses who are not legally separated and their underage children, whether such shareholdings are held directly or indirectly through subsidiaries, trusts or agents.

This report is made available to the public at Enel's registered office (located in Rome, at Viale Regina Margherita no. 137), on the Company's website (www.enel.com) and on the authorized storage mechanism called "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it).

SUMMARY OF THE MAIN FEATURES OF ENEL'S REMUNERATION POLICY

The remuneration policy of Enel for 2024, described in detail in the first section of this report, has been approved on April 11, 2024 by the Board of Directors, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee. This policy is aimed at (i) promoting Enel's sustainable success, which consists in the creation of long-term value to the benefit of the Shareholders, taking adequate account of the interests of other relevant stakeholders for the Company, so as to foster the achievement of strategic targets; (ii) attracting, retaining and motivating people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them, taking into account the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of the Enel Group; as well as (iii) promoting the corporate values and mission.

In drafting the remuneration policy for 2024, the Nomination and Compensation Committee has taken into account: (i) the recommendations set forth under the Italian Corporate Governance Code published on January 31, 2020 (hereinafter, the "**Corporate Governance Code**"); (ii) national and international best practices; (iii) the indications resulting out the favorable vote of the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 on the remuneration policy for 2023; (iv) the outcomes of the engagement activities on corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the end of the month of January and the beginning of the month of March 2024 with the main proxy advisors and some relevant institutional investors in Enel's share capital; (v) the outcomes of a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors of Enel for 2023 financial

year, carried out by the independent advisor Willis Towers Watson.

The latter analysis took into account the data resulting from the documentation published for the 2023 AGM season by issuers included in a single peer group which is composed by the integration of the following three sub-groups, as described in detail in paragraph 1.3 of this report: (i) Italian companies with a global scope; (ii) European companies with a comparable business; (iii) European companies of relevant dimensions similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition.

For the purposes of preparing the remuneration policy for 2024 it has also been considered the outcomes of a further benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson in relation to remuneration of the Board of Statutory Auditors for 2023 financial year. This analysis was carried out by taking into consideration a peer group composed exclusively of Italian companies belonging to the FTSE-MIB index, as illustrated in detail in the Report of the Board of Statutory Auditors to the Shareholders' Meeting called for the approval of the 2023 financial statements, prepared pursuant to Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activity carried out, also referred to in paragraph 2.6 of this report.

Lastly, the remuneration policy for 2024 has considered the overall policy adopted by the Enel Group (hereinafter also referred to as the "**Group**") for the remuneration of its employees; in particular the latter is based on the central role of people and on health and safety at work, with the aim therefore to reinforce a strategy focused on sustainable growth.

Illustrated below are the main features of the annual remuneration policy for 2024 financial year.

COMPONENT	APPLICABLE CONDITIONS AND PAYMENT TIMELINE	PROPORTIONAL WEIGHT ¹
FIXED REMUNERATION	<ul style="list-style-type: none"> Not subject to any conditions. Paid on a quarterly basis to the CEO and to the Chairman and on a monthly basis to the GM and to the ESR. 	Chairman: 100% CEO/GM: 19% ESR: 36%
SHORT-TERM VARIABLE REMUNERATION (MBO – ANNUAL PERFORMANCE PERIOD)	<ul style="list-style-type: none"> Objectives for the CEO/GM: <ul style="list-style-type: none"> Ordinary consolidated net income > weight 30% Consolidated cash cost > weight 20% Funds from operations/Consolidated net financial debt > weight 20% Commercial complaints at the Group level⁽³⁾ > weight 10% Safety in the workplace > weight 20% Objectives for the ESR: <ul style="list-style-type: none"> Individual targets connected to the business and differentiated for each ESR, based on the tasks and the responsibilities assigned Paid in the financial year in which the level of achievement of annual objectives is verified. Clawback right of the Company concerning the amounts paid on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated ("clawback"). 	CEO/GM: 28% ESR: 19%
LONG-TERM VARIABLE REMUNERATION (LTI – THREE-YEAR PERFORMANCE PERIOD)	<ul style="list-style-type: none"> Performance objectives: <ul style="list-style-type: none"> average TSR (Total shareholders return) of Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU > weight 45% ROIC⁽⁴⁾ – WACC⁽⁵⁾ > weight 30% GHG "Scope 1 and 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (measured gCO_{2eq}/kWh), subject to passing the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) > weight 15% Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers > weight 10% 150% of the base amount for the CEO/GM and 100% of the base amount for the Executives with strategic responsibilities is assigned in Enel shares, to award free of charge, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. The difference between the incentive determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 280% of the base amount for the CEO/GM and 180% of the base amount for the other beneficiaries – and the proportion of incentive (indicated in the point above) distributed in Enel shares is disbursed in cash, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, to the extent and timings set forth below. The incentive – for both the share-based and the monetary component – is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) by 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) by 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period ("deferred payment"). Clawback right of the Company concerning the amounts paid (or right to withhold deferred sums) on the basis of data which are subsequently proved to be manifestly misstated ("clawback" and "malus"). 	CEO/GM: 53% ESR: 45%
OTHER COMPENSATIONS	<ul style="list-style-type: none"> CEO/GM: <ul style="list-style-type: none"> Severance indemnity equal to 2 years fixed compensation. Such indemnity – due limited to the cases of (i) termination of the directorship relationship and/or dismissal in the absence of a just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code, or (ii) resignation of the person concerned from the directorship and/or executive relationship as a result of a just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code – replaces and derogates the treatments due pursuant to the laws and the national collective bargaining agreement ("CCNL") for executives of companies producing goods and services Provision for a non-competition agreement, which can be activated by the Board of Directors as outlined in paragraph 2.4.6 of this report The Board of Directors is not entitled to grant discretionary bonuses ESR: <ul style="list-style-type: none"> In the event of termination of the employment relationship the conditions provided under the relevant collective contracts apply, without prejudice to previous individual agreements still in force as of the date of this report, according to paragraph 2.7.5 of this report 	

1. Percentages calculated based on the highest MBO and LTI assignable incentive.
 CEO/GM: Chief Executive Officer/General Manager
 ESR: Executives with strategic responsibilities

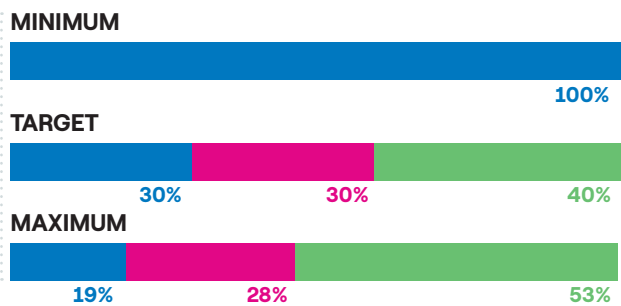
(3) The scope of this performance objective includes the following "core" markets of the Group's integrated presence: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.

(4) Return on Invested Capital.

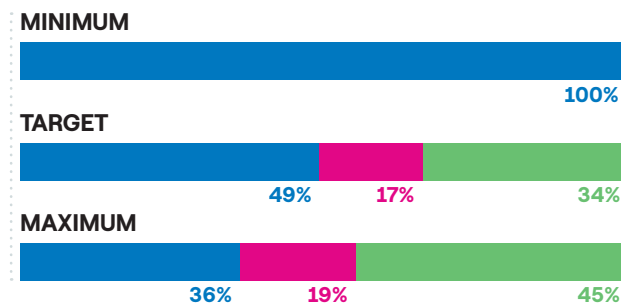
(5) Weighted Average Cost of Capital.

Change in the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and of the Executives with strategic responsibilities on the basis of the achievement of the performance objectives

CHIEF EXECUTIVE OFFICER/GENERAL MANAGER



EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES



● Fixed remuneration ● Short-term variable remuneration ● Long-term variable remuneration

Risk mitigation factors

Set forth below are the safeguards implemented by the Company in order to mitigate risks assumed by the man-

agement and to encourage the creation of sustainable value for Shareholders over the long-term.

RISK MITIGATING FACTORS

	◀	Existence of a limit on the maximum amount disbursable	▶
	◀	Provision of different performance objectives	▶
	◀	Existence of a clawback mechanism	▶
		Existence of a <i>malus</i> mechanism	▶
SHORT-TERM VARIABLE REMUNERATION	◀	Performance scale (with linear interpolation) for each of the objectives	▶
		Deferred payment of a significant portion of variable remuneration	▶
		Presence of a significant share-based component of the disbursable incentive	▶
		Share Ownership Guidelines	▶

LONG-TERM VARIABLE REMUNERATION

SECTION I:

Remuneration policy for the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors for 2024. Procedures for the adoption and implementation of the policy

1. Procedures for the adoption and implementation of the policy

1.1 Bodies or persons involved in the preparation, the approval, the possible review and the implementation of the policy

Enel's remuneration policy has been approved by the Board of Directors, after a preliminary analysis and upon proposal of the Nomination and Compensation Committee; these bodies are also responsible for any review of the policy.

In accordance with the Recommendation no. 25 of the Corporate Governance Code, the adequacy, overall consistency and effective application of the remuneration policy for the Directors and the General Manager are periodically reviewed by the Nomination and Compensation Committee.

The remuneration policy of the Executives with strategic responsibilities is managed by the Chief Executive Officer which, with the support of the Company's People and Organization Function, provides to the Nomination and Compensation Committee the necessary information to allow the latter to periodically monitor the adequacy, overall consistency and effective application of the policy.

1.2 Role, composition and functioning of the Nomination and Compensation Committee

As of the date hereof the Nomination and Compensation Committee is composed of the following non-executive and for the majority independent Directors: Alessandra Stabilini (Chairman), Johanna Arbib, Olga Cuccurullo, Dario Frigerio, and Fiammetta Salmoni; in particular, all of the above Directors, except for Olga Cuccurullo, meet the requirements of independence indicated by both the Corporate Governance Code and the Consolidated Financial Act.

The composition, the tasks and the functioning rules of such Committee are governed by a specific organizational regulation approved by the Board of Directors and made available to the public on the Company's website (www.enel.com).

In particular, such Committee is in charge of the following preliminary, consultative and proposing tasks concerning compensations:

- c. assisting the Board of Directors in the preparation of the remuneration policy of Directors and Executives with strategic responsibilities;
- d. periodically assessing the adequacy, overall consistency and effective application of the policy for the remuneration of Directors and Executives with strategic responsibilities;
- e. submitting proposals to or expressing opinions in favor of the Board of Directors on the remuneration of executive Directors and other Directors holding particular offices, as well as for the determination of performance objectives related to the variable component of such remuneration; monitoring the application of decisions adopted by the Board itself and verifying, in particular, the actual achievement of performance objectives;
- f. reviewing in advance the report on the remuneration policy and compensations paid, to be made available to the public prior to the annual Shareholders' Meeting called to approve the financial statements.

The Committee also drafts and submits to the Board of Directors, for its approval, incentive schemes for the management, including share-based remuneration plans (if any), monitoring the application of the same.

Lastly, the Committee may provide support to the Chief Executive Officer and to the competent corporate functions in connection with the valorization of managerial resources, talent scouting and promotion of initiatives with universities in such regard.

The Nomination and Compensation Committee meets as often as appropriate to ensure the proper performance of its functions. The Chairman of the Board of Statutory Auditors attends the Committee meetings and may also designate another regular Statutory Auditor to attend the meeting in his place; the other regular Statutory Auditors may also participate. As a rule, the Head of the People and Organization Function attends the same meetings as well. The Chairman may, from time to time, invite to the Committee meetings other members of the Board of Directors (also in cases where the latter ask for it) or other representatives of corporate functions or third parties whose attendance could be deemed helpful for purposes of optimizing the functioning of the Committee itself. In order to prevent conflicts of interest, the Committee's organizational regulation provides that no Director takes part in the

Committee meetings in which proposals are presented to the Board of Directors with regard to his/her own remuneration, unless such proposals concern all the members of Committees established within the Board of Directors. In order for Committee's meetings to be valid, the attendance of a majority of the members in office is required. The Committee's resolutions are adopted with the absolute majority vote of those in attendance; in the event of a tie, the vote of the person chairing the meeting prevails. The Chairman of the Committee reports to the first available meeting of the Board of Directors with regard to the meetings held by the Nomination and Compensation Committee. In this respect, it is here below illustrated the main activities carried out by the Committee in view of the drafting of this report.

- Preliminary activity
- Definition of the remuneration structure
- Approval of the Report
- Activity not related to the Remuneration

▶ **November 2023 – April 2024**

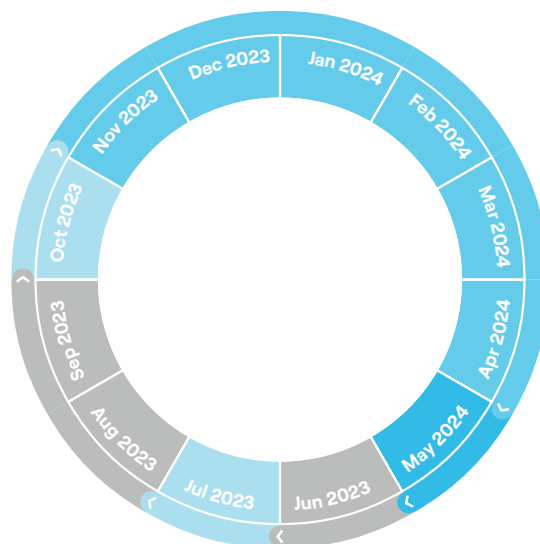
- Analysis of the outcomes of the vote expressed by the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 on the LTI Plan 2023 and on the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022, as well as benchmark analysis on the main critical issues highlighted by institutional investors and proxy advisors
- Identification, with the support of an independent advisor, of the peer group to be used for updating the benchmark analyses on the adequacy of the Remuneration policy for 2023 and for preparing the Remuneration policy to be submitted to the 2024 annual Shareholders' Meeting
- Definition of the MBO 2024 for the CEO/GM
- Definition of the LTI Plan 2024
- Verification of the level of share ownership achieved at the end of 2023 by the recipients of the Share Ownership Guidelines and its consistency with the overall objective of the latter
- Final assessment of the MBO 2023 for the CEO/GM
- Final assessment of LTI Plan 2021
- Assessment of the adequacy, overall consistency and actual application of the Remuneration policy for 2023
- Drafting and definition – followed by the approval of the BoD – (i) of the Remuneration policy for 2024 and Report on the same Policy and compensations paid in 2023, as well as (ii) of the Information Document on the LTI Plan 2024

▶ **July 2023**

- Definition of the proposed remuneration of the members of the Committees
- Identification of legal advisor to assist the Committee in drafting determinations governing the economic and regulatory treatment of Top Management
- Sharing of proposed determinations governing the economic and regulatory treatment of Top Management

▶ **October 2023**

- Identification of the independent advisor to assist the Committee in (i) updating benchmark analyses regarding the adequacy of the Remuneration policy for 2023 and (ii) developing the Remuneration policy for submission to the 2024 annual Shareholders' Meeting



▶ **May 2024**

- Presentation of the Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023 and of the Information Document on the LTI Plan 2024 to the Shareholders' Meeting

1.3 Independent experts who took part in the preparation of the policy

In drafting the annual remuneration policy for the 2024 financial year, Enel availed itself of the support of the independent consultancy firm Willis Towers Watson. In particular, the latter brought to the attention of the Nomination and Compensation Committee a benchmark analysis regarding the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2023 financial year. Such analysis was carried out by Willis Towers Watson based on the data resulting from the documentation published for the 2023 AGM season by the issuers belonging to a single peer group ("**Peer Group**"), which is composed by the integration of the following three sub-groups:

- Italian companies with a global scope – companies similar to Enel in terms of complexity and dimensional criteria, which represent to Enel itself a model in terms of employment market and national practices. The following companies belong to this sub-group: Eni, Leonardo, Pirelli, Prysmian and Terna;
- comparable business companies – European companies which are dimensionally comparable and similar to Enel in terms of business model, services provided and control over the value chain, which represent a reference in terms of business practices. This sub-group includes the following companies: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy and Orsted;
- European companies of relevant dimension – companies listed on the main continental stock exchanges, that are similar to Enel in terms of complexity and interest in a perspective of people competition. Indeed, Enel's strategy of attracting the best talents on the employment market is not exclusively focused on the domestic market but includes in some cases the possibility of drawing strategic resources also from businesses which are not strictly related to the Electric Utilities sector. The following companies belong to this sub-group: Airbus, Basf, Equinor, Shell, Siemens, TotalEnergies and Vodafone.

In this regard, the Nomination and Compensation Committee therefore made the following changes to the three similar sub-groups that composed the panel used for the previous remuneration policies for the 2021, 2022 and 2023 financial years:

- regarding Italian companies with a global scope, TIM was excluded, in view of the significant transformation of its business model resulting from the recent decision

to divest its network, and Pirelli was added, as a global company exposed to business transformation in terms of market and product segments;

- regarding comparable business companies, RWE was excluded in light of its business model, which does not have a comparable level of exposure in the regulated sector comparable to Enel;
- regarding European companies of relevant dimension, SAP (in view of the significant differences from Enel in terms of business sector, core business, customer target and revenue generation model), Schneider Electric (in view of a significantly smaller turnover than the other companies in this sub-group) and Stellantis (in light of a business sector considered too distant from that of Enel) were excluded. At the same time, Basf (as a global company engaged in a process of transforming its products and exposed to different end markets from each other), Equinor (as a company of relevant dimension operating in the energy business), and Vodafone (as a global company engaged in network management) were added.

The benchmark analysis showed that, on the basis of data as of December 31, 2022, Enel is positioned, compared to the Peer Group, (i) between the median and the third quartile in terms of capitalization and number of employees, and (ii) between the third quartile and the ninth decile as for turnover.

Considering the benchmark analysis, Willis Towers Watson has therefore released specific opinions supporting the definition of the remuneration policy for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager, non-executive Directors and members of the Board of Statutory Auditors for 2024.

Furthermore, the Company conducted a benchmark analysis on the treatment of Executives with strategic responsibilities based on the study "*Top Executive Compensation in Europe*" published by Korn Ferry, which analyzed 461 of the 500 European listed companies with the highest capitalization.

The results of the above-mentioned benchmark analyses are specifically described in paragraphs 2.3.2, 2.4.1 and 2.5 of the first section, as well as in paragraph 3.1 of the second section of this report and, with regard to the Board of Statutory Auditors, in the Report of that body to the Shareholders' Meeting called for the approval of the 2023 financial statements, prepared pursuant to Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activity carried out.

2. Remuneration policy concerning the members of the Board of Directors, the General Manager, the Executives with strategic responsibilities and the members of the Board of Statutory Auditors

2.1 Purposes of the remuneration policy, its underlying principles and changes compared with the financial year 2023

In accordance with Principle XV and the Recommendations no. 27 and no. 28 of the Corporate Governance Code, the annual remuneration policy for 2024 (i) of Enel's executive Director, *i.e.*, the Chief Executive Officer (who also holds, as of the date of this report, the office of General Manager, with a provision that such office will automatically cease in the event of termination of the office of Chief Executive Officer), and (ii) of Executives with strategic responsibilities – as identified by the Chief Executive Officer of Enel among the executives reporting directly to him in view of the significance of the functions assigned to them within the Group – is functional to the pursuit of Enel's sustainable success, which consists in the creation of long-term value for the benefit of the Shareholders, taking adequate account of the interests of other relevant stakeholder for the Company. The remuneration policy also takes into account the need to attract, retain and motivate people with the expertise and professionalism required by the delicate managerial tasks entrusted to them – considering the remuneration and working conditions of the employees of the Company and of the Group – while promoting the corporate values and mission.

Furthermore, the remuneration policy aims at ensuring the pursuit of the objectives set out in the 2024-2026 Strategic Plan of the Group, guaranteeing at the same time that the remuneration is based upon results effectively achieved by the persons in question and by the Group as a whole.

In particular, in order to strengthen the link between the remuneration and both the sustainable success of the Company and the objectives set forth by the 2024-2026 Strategic Plan, the remuneration policy for the Chief Executive Officer/General Manager of the Company and Executives with strategic responsibilities of the Group provides as follows:

- i. there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term and the long-term components, being the variable component subject to upper limits which still represents a significant part of the overall remuneration;
- ii. the performance objectives, to which the disbursement

of the variable components is linked, shall be predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon. Such objectives are consistent with the targets set forth under the 2024-2026 Strategic Plan and are aimed at promoting Enel's sustainable success, also including non-financial parameters;

- iii. a significant portion of the treatment shall come from incentive plans lasting overall five-years (considering performance period, vesting period and deferment period);
- iv. the treatment related to such plans must be paid subject to the achievement of three-year performance objectives;
- v. such objectives are indicative of the capacity of the Company to remunerate adequately the invested capital and generate value for the Shareholders over the long term, maintaining an adequate operational efficiency;
- vi. a significant portion of the long-term variable remuneration shall be assigned in Enel shares;
- vii. the payment of a significant portion (equal to 70%) of the long-term variable remuneration is deferred, for both share-based and monetary component, to the second financial year following the end of the performance period ("deferred payment");
- viii. the Company is entitled to request the restitution, in whole or in part, of variable components of the remuneration disbursed (or to withhold the deferred parts of the incentive), determined on the basis of data that later turned out to be manifestly erroneous ("claw-back" and "*malus*");
- ix. the access threshold for the incentive coincides with the target level of each performance objective envisaged under Long-Term Incentive Plan 2024;
- x. the indemnity for the termination of the directorship of the Chief Executive Officer (and, consequently, also of the executive relationship) shall be equal to two years of the fixed component for each of the two relationships, in line with the provisions of the European Commission's Recommendation no. 385 of April 30, 2009, and the related payment shall be linked to specific cases.

The strategy of Enel Group aims at creating value also through the integration of Environmental, Social and Governance ("ESG") factors. Notably, this strategy pursues the acceleration of the energy transition through the progressive decarbonization of electricity generation and the boost to electrification of consumption of the end

customers, as well as the strengthening of distribution networks to further strengthen these latter in view of the increasing weight of renewable sources in the energy mix. This strategy is aimed at pursuing also an adequate return on the investments made, in order to maximize the creation of value.

The 2024–2026 Strategic Plan of the Group is based on the following three pillars:

- profitability, flexibility and resilience through a selective capital allocation aimed at optimizing the risk/return profile of the Group;
- efficiency and effectiveness as drivers of the operations of the Group, based on simplification of processes, a leaner organization with defined responsibilities and focus on “core” geographies, as well as cost rationalization in order to maximize cash generation and offset both inflationary dynamics and the higher cost of capital;
- financial and environmental sustainability to pursue value creation in addressing the challenges of climate change.

On the environmental sustainability side, the Group intends to continue reducing its direct and indirect greenhouse gas emissions in line with the Paris Agreement and the 1.5 °C scenario, as certified by the Science Based Targets initiative (SBTi). In particular, the Group confirms its objective to close all remaining coal-fired plants by 2027, subject to approval by the relevant authorities. Regarding the conversion of coal-fired plants, the Group will evaluate the best available technologies, based on the needs indicated by transmission grid operators. The Group also confirms its ambition to achieve zero emissions in all Scopes by 2040.

In this context, both short- and long-term strategic objectives have been set out and converted into key performance indicators (“KPIs”), in order to allow their measurement and corrective actions (if needed). The most relevant KPIs have been included into the performance objectives set for the Chief Executive Officer/General Manager and for Executives with strategic responsibilities, thus allowing to ensure the alignment of the managerial action with the business strategy, as well as with the interests of Group’s stakeholders.

Particularly, the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager is linked to the achievement of economic-financial performance objectives (with an overall weight of 70%), and ESG objectives (with an overall weight of 30%). The economic-financial performance objectives are related to profitability (*i.e.*, Ordinary consolidated net income with a weight equal to 30% of the total), to be achieved within the framework of adequate financial regulation – measured by the ratio of operating cash generation to an adequate level of debt (*i.e.*, Funds from operations/Consolidated net financial debt, with a weight of 20% of the total) – careful about cost rationalization (*i.e.*, Consolidated cash cost, with a

weight of 20% of the total). Through the inclusion of the objective concerning the Consolidated cash cost, therefore, it was intended to enhance with respect to 2023 the importance of achieving greater efficiencies, which are instrumental in strengthening the financial structure at the Group level and in ensuring at the same time an adequate return on investments, with the objective of creating value for Shareholders. With regard to the ESG performance objectives, first of all, in continuity with 2023, it was deemed appropriate to maintain the weight of the traditional objective linked to safety at 20% of the total, in light of the central role that ensuring safety in the workplace continues to play for the Group. Furthermore, considering the importance of end customers, it has been deemed appropriate to maintain (with a weight that is confirmed with respect to 2023 of 10% of the total) the performance objective which measures the level of satisfaction of the same end customers through the annual number of commercial complaints registered in the “core” Countries of the Group’s presence; with a view to simplification, with respect to 2023, it was deemed appropriate to eliminate the gateway objectives – the achievement of which was a condition for the concrete achievement of the above objective – concerning commercial complaints registered in the open commodity market in Italy and the SAIDI (System Average Interruption Duration Index). In particular, the elimination of the latter gateway objective takes into account the circumstance that its trend is in fact already reflected in the number of commercial complaints, since it affects end customers’ perception of service quality; on the other hand, as far as the gateway objective concerning commercial complaints registered in the open commodity market in Italy is concerned, the critical issues (*e.g.*, the management of renewals) that had led to its introduction have disappeared.

With regard to the long-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and top management in general, compared to what is provided in the remuneration policy for 2023, the objectives concerning Total Shareholders’ Return (“TSR”), the weight of which has been confirmed to 45% of the total, and the differential between ROIC (Return on Invested Capital) and WACC (Weighted Average Cost of Capital), the weight of which has equally remained unchanged at 30% of the total, have been maintained, in order to emphasize the importance of profitability on investments compared to the related cost of capital used. Compared to the remuneration policy for 2023, the weight of ESG performance objectives has also been maintained at 25% of the total. In particular, the objective concerning the GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power remained unchanged, with a weight equal to 15% of the total, which covers both direct emissions related to electricity generation (*i.e.*, “Scope 1” emissions) and indirect emissions related to generation of electricity purchased by the Group

and sold to end customers (i.e., "Scope 3" emissions). This objective continues to be associated with a gateway objective related to the intensity of the mentioned Group "Scope 1" greenhouse gas emissions due to electricity generation. The objective thus structured is aimed at supporting the achievement of the Strategic Plan 2024-2026 targets related to climate change, thanks to its consistency with a reduction in emissions aligned with the indications of the Paris Agreement. Lastly, the objective linked to gender diversity has been maintained with a weight equal to 10% of the total, while changing its nature. In particu-

lar, the new objective concerns the percentage of women actually present within the entire managerial population (managers and middle managers), thus surpassing in an evolutionary perspective the previous objective adopted in 2023, as it was achieved and it was focused on the percentage of women in top management succession plans. This change thus responds to the need to more concretely measure the Group's commitment to ensuring gender equality, with a focus on increasing female representation at the managerial level.

STRATEGIC PILLAR	PERFORMANCE OBJECTIVES OF SHORT-TERM VARIABLE REMUNERATION	PERFORMANCE OBJECTIVES OF LONG-TERM VARIABLE REMUNERATION
PROFITABILITY	Ordinary consolidated net income	ROIC - WACC
VALUE CREATION AND RETURN FOR SHAREHOLDERS		Total Shareholders' Return
EFFICIENCY	Consolidated cash cost	
FINANCIAL RIGOR AND STEADY FINANCIAL STRUCTURE	Funds from operations/Consolidated net financial debt	
INDUSTRIAL SUSTAINABLE GROWTH	Commercial complaints at the Group level	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group's Integrated Power, associated with the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group's Power Generation
	Safety	Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers

The remuneration policy of the Chief Executive Officer/ General Manager and Executives with strategic responsibilities is therefore aimed at enhancing sustainable performance and achieving strategic priorities.

Such policy is also aimed at attracting, motivating and retaining resources who are most qualified to successfully manage the company, and promoting the company's mission and values (including safety in the workplace).

The remuneration of non-executive Directors of Enel, in accordance with Recommendation no. 29 of the Corporate Governance Code, is related to the expertise, professionalism and efforts requested by the tasks assigned to the latter within the Board of Directors and Board Committees; furthermore, such remuneration is not linked to the achievement of performance objectives.

The remuneration policy for 2024 takes into account the overall policy adopted by the Group for the remuneration of its employees, which is based on the central role of people and health and safety at work and whose aim is therefore to reinforce Enel's strategy focused on sustainable growth.

In this regard, in 2023 Enel has renewed the Global Framework Agreement, entered into in 2013 with the Italian federations and the global federations IndustriAll and Public Services International, which is recognized as a benchmark best practice for European and non-European multinationals; such document is based on the principles of human rights, labor law and the best and most advanced transnational industrial relations systems of multinational groups and reference institutions at international level, including ILO (International Labour Organization).

In particular, according to the Global Framework Agreement, the minimum remuneration of the Group's employees cannot be lower than the one established by the collective bargaining agreements and the legislative treatments in force in different Countries, in accordance with the provisions of the relevant ILO Conventions. In addition, Enel recognizes the importance of stable and reliable employment, adopting and promoting decent working conditions, according to the definition adopted by the ILO of "productive work" according to which the latter "provides

a fair income, ensures job security and social protection for workers and their families, offering people the freedom to express their concerns, organize themselves and participate in decisions that affect their lives" (ILO Recommendation "Employment and Decent Work for Peace and Resilience", 2017 no. 205). Enel is also committed to taking initiatives to remove any obstacles to the full realization of equal opportunities and fair treatment, ensuring together with the Social Partners that all workplaces are free from discrimination and harassment.

The Group's human rights Policy provides that the remuneration of employees shall take into consideration the principle of just compensation for work and equal remuneration between male and female workforce for work of equal value, based on objective evaluation (ILO Convention no. 100). This Policy also reaffirms that the minimum remuneration of the Group's employees cannot be lower than that established by collective agreements and legislative treatments in different Countries, in line with the provisions of ILO Conventions.

The Code of Ethics of the Group also provides that at the time of the establishment of the employment relationship, each employee shall receive accurate information regarding the characteristics of the function and duties to be performed, as well as the regulatory and remuneration elements as regulated by the national collective labor agreement. This information is presented to the employee so that acceptance of the office is based on an effective understanding and awareness not only of his or her duties, but also and especially of his or her rights as recognized by collective agreements. Such an approach, in addition to being the basis for the regularity of agreements, makes it possible to operate fairly at all corporate levels and in all geographical realities in which the Group operates.

Furthermore, in July 2019 Enel entered into the UN's commitment letter on "just transition", in order to ensure that new jobs are fair, decent and inclusive. The Enel Group is also committed to complying internally and having its suppliers comply with international labor law standards based on ILO guidelines.

Enel and the National and European Federations (Industri-All Europe and European Public Services Union) have transferred their consolidated experience of social dialogue to the Sectoral Social Dialogue Committee of the electricity sector (established at the European Commission – DG Employment) regarding the employment impacts that the energy transition and digitalization will entail in the coming years in all European electricity companies. It should also be noted that, at the European level, the Enel's European Work Committee Agreement of 2016, extended in 2022 and currently under renegotiation, is one of the most advanced arrangements in the electricity sector in terms of its focus on issues of particular relevance, such as health and safety in the workplace, training and the promotion of the principles of diversity and inclusion.

The Group, in the different Countries of its presence, is committed to managing the energy transition by activating a solid dialogue with labor organizations to apply the principles of just transition vis-à-vis all the people most directly involved in the change process (including local communities, contractor workers and end customers), particularly in the context of conversion of power plants and industrial sites and with a view to a gradual exit from the use of fossil fuels.

During 2022, the Group also signed the "Charter of the Person" with labor organizations in Italy. With the adoption of this important protocol, there has been even greater emphasis on the importance of caring for the well-being and integrity of the person in a healthy, safe, stimulating and participatory corporate ecosystem, in which everyone can express to the fullest his or her potential.

Changes to the remuneration policy for the financial year 2024 compared to the financial year 2023

During the first months of 2024 the Nomination and Compensation Committee has considered the changes to be made to the remuneration policy of the previous year, taking in account: (i) the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson on the competitive positioning of the remuneration treatment for the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and non-executive Directors for the 2023 financial year; (ii) the indications resulting from the favorable vote expressed at the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 on the 2023 remuneration policy; (iii) the outcomes of the engagement activities on the corporate governance, environmental and social issues carried out by the Company in the period between the end of the month of January and the beginning of the month of March 2024 with the main proxy advisors and some relevant institutional investors in Enel's share capital; as well as (iv) the Recommendations of the Corporate Governance Code and national and international best practice.

In particular, in light of the above-mentioned benchmark analysis, the outcomes of the Shareholders' Meeting vote and the engagement activity carried out, it was decided to confirm for 2024 the level of the remuneration treatments granted to the Chairman of the Board of Directors, to the Chief Executive Officer/General Manager and to the non-executive Directors for 2023 financial year. The examination of the reasoning and the evaluations carried out by the Board of Directors, upon prior preliminary analysis of the Nomination and Compensation Committee, in order to determine the above-mentioned remuneration treatments is described in the following paragraphs 2.3, 2.4 and 2.5 of this report.

In the context of the remuneration policy for 2024, it should also be noted that the Long-Term Incentive Plan 2024 is characterized by the confirmation of a share-

based component equal to 150% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager, and to 100% of the base amount for the Executives with strategic responsibilities, as well as for first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager who do not hold that position. It is intended in this way to continue to maintain the solid alignment of the interests of the beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2024 with those of the Shareholders in the long term, while at the same time meeting the need to facilitate the achievement of the objectives set forth in the Share ownership guidelines ("Share Ownership Guidelines") of Enel.

The remuneration policy for 2024 has also circumscribed – compared to that for 2023 – the circumstances under which the Chief Executive Officer/General Manager is granted with severance indemnity. In particular, it is provided that the payment of such indemnity shall take place only in the case of (i) termination of the directorship relationship and/or dismissal in the absence of just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code ("Just Cause") or (ii) resignation of the person concerned from the directorship and/or executive relationship as a result of Just Cause. Therefore, in

light of the changes introduced by the remuneration policy for 2024, in accordance with the will of the Chief Executive Officer/General Manager himself, this indemnity is no longer due in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship⁽⁶⁾.

Lastly, as mentioned in the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 (see paragraph 2.4.7), it should be noted that does not apply to the Chief Executive Officer/General Manager appointed following of the Shareholders' Meeting of May 10, 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo) the insurance policy taken out by Enel in favor of the holder of the same office for the 2020-2022 term of office (*i.e.*, Francesco Starace), in order to guarantee the latter a pension and contribution treatment of similar scope to that which he would have benefited from, with reference to both the fixed and the short-term variable portions of the directorship relationship, if that relationship had been equalized with the executive one.

Compared to the remuneration policy for 2023 financial year, the following highlighted changes have therefore been made.

(6) It should be noted that the Nomination and Compensation Committee thus intended to incorporate in the remuneration policy for 2024 the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting on May 10, 2023, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship, as indicated in paragraph 3.1 of the second section of this report.

	2023 REMUNERATION POLICY	2024 REMUNERATION POLICY
SHORT-TERM VARIABLE REMUNERATION FOR CEO/GM	<p>Performance objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordinary consolidated net income > weight 40% • Objective not provided • Funds from operations/Consolidated net financial debt > weight 30% • Commercial complaints at the Group level associated with the following gateway objectives: (i) SAIDI and (ii) commercial complaints on the open commodity market in Italy > weight 10% • Frequency index of work-related accidents associated with the gateway objective represented by fatal accidents > weight 20% <p>MBO Plan's performance scale: 150%, 100%, 50%, 0%.</p>	<p>Performance objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objective unchanged > weight 30% • Consolidated cash cost > weight 20% • Objective unchanged > weight 20% • Commercial complaints at the Group level > weight unchanged • Objective and weight remained unchanged <p>MBO Plan's performance scale remained unchanged</p>
	<p>Performance objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enel's average TSR compared to the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – EMU Index > weight 45% • ROIC⁽⁷⁾ – WACC⁽⁸⁾ > weight 30% • GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions related to Group Integrated Power, associated with the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions related to Group Power Generation > weight 15% • Percentage of women in top management succession plans > weight 10% <p>LTI plan's performance scale: a) CEO/GM: 280%, 150%, 130%, 0%. b) ESR: 180%, 150%, 100%, 0%..</p> <p>Weight of the share-based component of the LTI Plan for a) CEO/GM: 150% of the base amount; b) ESR: 100% of the base amount.</p> <p>Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component):</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% in the first financial year following the end of the three-year performance period; • 70% in the second financial year following the end of the three-year performance period. 	<p>Performance objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objective and weight remained unchanged • Objective and weight remained unchanged • Objective and weight remained unchanged • Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers > weight unchanged <p>LTI Plan's performance scale for both the CEO/GM and the ESR remained unchanged.</p> <p>Weight of the share-based component of the LTI Plan remained unchanged</p> <p>Method of disbursement of the bonus of the LTI Plan (monetary and share-based component) remained unchanged.</p>
SEVERANCE INDEMNITY FOR THE CEO/GM	<p>Circumstances under which the indemnity is granted:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Termination of the directorship relationship in the absence of Just Cause; 2) Dismissal in the absence of Just Cause; 3) Non-renewal of the directorship relationship at the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship. <ul style="list-style-type: none"> • Resignation of the person concerned from the directorship and/or executive relationship as a result of Just Cause 	<p>Circumstances under which the indemnity is granted:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Circumstance remained unchanged; 2) Circumstance remained unchanged; 3) Circumstance deleted. <ul style="list-style-type: none"> • Circumstance remained unchanged
SO-CALLED "EQUALIZATION" POLICY FOR THE CEO/GM	<p>Insurance policy aimed at guaranteeing the CEO/GM in office until the Shareholders' Meeting on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace) a pension and contribution treatment of similar scope to that which he would have benefited from, with reference to both the fixed and the short-term variable portions of the directorship relationship, if that relationship had been equalized with the executive one.</p>	<p>Policy no longer provided for the CEO/GM appointed following the Shareholders' Meeting on May 10, 2023 (i.e., Flavio Cattaneo).</p>

(7) Return on Invested Capital.

(8) Weighted Average Cost of Capital.

2.2 Right of derogation from the remuneration policy

The Company does not intend to avail itself of the possibility provided by Article 123-ter, paragraph 3-bis, of the Consolidated Financial Act to temporarily derogate from the remuneration policy under exceptional circumstances.

2.3 Chairman of the Board of Directors

2.3.1 Remuneration structure and pay mix

The remuneration granted to the Chairman includes: (i) the base remuneration granted to him on the basis of the resolution approved by the ordinary Shareholders' Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the corporate bylaws), as member of the Board of Directors; (ii) the remuneration due and the attendance fees due for the participation (if any) in the Committees established within the same Board of Directors (pursuant to Article 21.3 of the corporate bylaws); as well as (iii) the compensation possibly due for being a member of the board of directors of Enel's non-listed subsidiaries and/or affiliates and/or of non-listed companies or entities of interest for the Group, which therefore are waived or repaid to Enel itself. Therefore, the remuneration paid to the Chairman does not include and, thus, may be combined with, the compensation possibly due to the same as member of the boards of directors of listed Enel's subsidiaries, taking also into consideration the burden of the required commitment and the responsibilities deriving from such office.

The Chairman's remuneration consists only of a fixed component.

2.3.2 Fixed remuneration

In defining the amount of the fixed remuneration of the Chairman for 2024 it has been taken into account both the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson with reference to the remuneration treatment paid to the non-executive chairpersons of the companies of the Peer Group, and the role of Enel's Chairman within the corporate governance of a Group which comprises 12 companies with shares listed in 6 Countries on 3 continents, characterized by minorities' heterogeneity and the presence of a large number of supervisory authorities.

In particular, the above-mentioned benchmark analysis on the fixed remuneration of the Chairman for 2023, equal to Euro 500,000 gross per year, showed a positioning substantially in line with the third quartile of the Peer Group considering only the remuneration paid for this role by the companies included in the panel. If, on the other hand, the additional compensation that some companies pay to their respective non-executive chairpersons for participation in board committees is also considered, the fixed remuneration of Enel's Chairman – which does not envisage such additional compensation – falls between the median and the third quartile of the Peer Group.

In consideration of the above and in line with the opinion issued by Willis Towers Watson, the fixed remuneration for 2024 granted to the Chairman is confirmed in an amount equal to Euro 500,000 gross per year, since such remuneration essentially results consistent with Enel's positioning in terms of capitalization, turnover and number of employees with respect to the companies of the Peer Group. It should be noted that no discretionary bonuses for the Chairman are envisaged.

2.3.3 Non-monetary benefits

The policy on non-monetary benefits provides for the undertaking of Enel to: (i) enter into a specific insurance policy to cover the risk of death or permanent disability resulting from injury or disease; (ii) pay contributions for supplementary health care; (iii) adopt protective measures in the event of judicial or administrative proceedings related to the office of Chairman, as well as to other offices (if any) held in subsidiaries or affiliated companies or in third companies or legal entities (when the office has been held on behalf of or for the interest of the Group), except in cases of wilful misconduct or gross negligence established by final judgment and/or acts committed to the clear and proven detriment of the Company; (iv) ensure the availability of a company car also for personal use, in accordance with the treatment provided for the Company's executives; and (v) recognize the use of an adequate accommodation in the city of Rome, if the Chairman is not resident there.

It should be noted that neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the subscription of advisory agreements in favor of the Chairman for the period following termination of office, are envisaged.

2.4 Chief Executive Officer/General Manager

2.4.1 Economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager

In defining the economic treatment of the Chief Executive Officer/General Manager for 2024 it was first taken into account the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Towers Watson and it was therefore examined the positioning of the remuneration of Enel's Chief Executive Officer/General Manager for the 2023 financial year compared to the one granted to the Chief Executive Officers of the companies of the Peer Group, taking into account all its components. It should be noted that the short- and long-term variable remuneration was examined both at target level and at maximum performance level. The outcomes of such analysis are provided below.

Fixed remuneration

The fixed remuneration is positioned between the median and the third quartile of the Peer Group.

Variable remuneration at target level

- The overall annual remuneration at target level (consisting of fixed remuneration and short-term variable remuneration at target level) is between the median and the third quartile of the Peer Group.
- The Total Direct Compensation Target (consisting of the fixed remuneration and the short and long-term variable remuneration at target level) is in line with the median of the Peer Group.

Variable remuneration at maximum performance level

- The overall annual remuneration at maximum performance level is slightly below the median of the Peer Group.
- The Total Direct Compensation at maximum performance level is slightly below the median of the Peer Group.

The benchmark analysis has therefore shown that the overall economic treatment granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2023 is essentially consistent with Enel’s positioning in terms of capitalization, turnover and number of employees compared to the companies of the Peer Group.

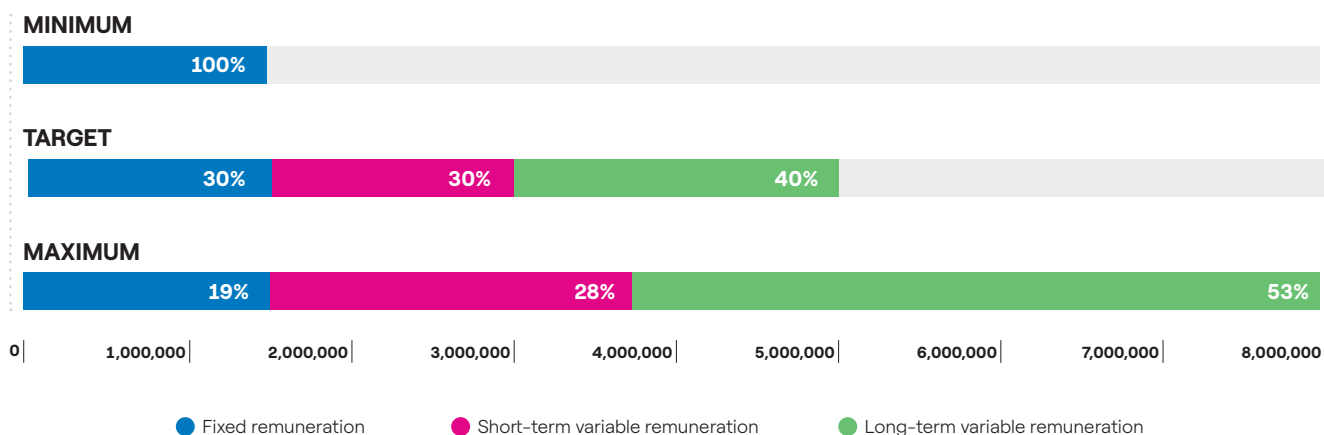
Considering the above and in line with the opinion issued by Willis Towers Watson, the remuneration policy confirms therefore for 2024 the levels of the economic treatment described below granted to the Chief Executive Officer/General Manager for 2023.

2.4.2 Remuneration structure and pay mix

In the organizational structure of the Company in place as of the date of this report, the office of Chief Executive Officer and of General Manager is held by the same person and the economic and legal treatment applied to him concerns, therefore, both the directorship and executive relationship. To the executive relationship – which shall remain in force for the entire duration of the directorship relationship and will expire upon its termination – both the national collective bargaining agreement of executives of companies which produce goods and services, and the treatment provided by the supplementary contracts applicable to Enel’s executives, apply.

The remuneration granted to the Chief Executive Officer includes the base remuneration granted to him on the basis of the resolution approved by the ordinary Shareholders’ Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the corporate bylaws), as member of the Board of Directors, and the compensation possibly due as member of the boards of directors of Enel’s subsidiaries and/or affiliates or in entities of interest to the Enel Group, which therefore are waived or repaid to Enel itself.

Therefore, the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager includes, as mentioned above, (i) a fixed component, (ii) a short-term variable component and (iii) a long-term variable component, and is subdivided as below:



It should be noted that the remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager for 2024 allows the pay mix to remain in line with market best practices. In particular, both the pay mix at target level and the pay mix at the maximum level of performance give the variable component of remuneration an overall weight higher than the average Peer Group benchmarks, referable – in the case of the pay mix at the maximum performance level – to a significant higher proportion of the long-term variable component which is intended to enhance the pursuit of the priority objective of sustainable success.

Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for the Chief Executive Officer/General Manager are envisaged.

2.4.3 Fixed remuneration

The fixed remuneration for the Chief Executive Officer/General Manager consists of (i) Euro 450,000 gross per year, as remuneration for the office of Chief Executive Officer, and (ii) Euro 1,070,000 gross per year as remuneration for the office of General Manager, for a total amount equal to Euro 1,520,000 gross per year.

2.4.4 Short-term variable remuneration

The short-term variable remuneration may range from zero up to a maximum of 150% of the base amount (the latter being equal to 100% of the annual fixed remuneration, related to both the executive and to the directorship relationship). Therefore, the short-term variable remuner-

ation may reach a maximum of Euro 2,280,000 gross per year, depending on the level of achievement of the annual performance objectives. The performance objectives to which achievement is subject the payment of the short-term variable remuneration for the financial year 2024, and the related weight, are indicated below:

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Ordinary consolidated net income ⁽⁹⁾	30%
Consolidated cash cost ⁽¹⁰⁾	20%
Funds from operations/Consolidated net financial debt ⁽¹¹⁾	20%
Commercial complaints at the Group level ⁽¹²⁾	10%
Safety – Frequency index of work-related accidents associated with the gateway objective represented by fatal accidents ⁽¹³⁾	20%

It should be noted that the performance objectives' component concerning ESG issues has an overall weight of 30% and, therefore, takes into account the now consolidated attention of the financial community to these matters, with a particular emphasis put in this case on safety in the workplace and on end customers satisfaction, in view of the role of these latter in the process of electrification of consumption.

It should also be noted that the relevance of the extraordinary plan to divest assets for over Euro 20 billion, presented by Enel's top management to the financial community in November 2022, led in 2023 to the decision to make some changes with respect to previous years regarding the structure and the methods of calculating of the economic-financial objectives that characterize both the short-term and long-term variable component of the Chief Executive Officer/General Manager's remuneration. Among other things, on this occasion, the efficiency ob-

jective that recurred consistently in previous years was eliminated in the short-term variable component, and certain criteria for sterilizing the impact of nonrecurring transactions (with particular reference to M&A transactions) were modified. In the remuneration policy for 2024, also as a result of the end of the extraordinary nature of the context that had led to the introduction of the aforementioned changes, the traditional characteristics of both the short-term and long-term variable component of the Chief Executive Officer/General Manager's remuneration were restored through a normalization of the structure and methods of calculating the economic-financial performance objectives.

Each performance objective to which the disbursement of short-term variable compensation for the 2024 financial year is subject will be measured on the basis of the performance scale set forth below (by linear interpolation, except for the objective related to Safety).

(9) Consolidated ordinary net income is the "Group net income" attributable to core operations only, linked to the Ownership, Partnership and Stewardship business models.

(10) Consolidated cash cost includes:

- Gross Capex related to maintenance (Capex Asset Management), net of Enel Grids;
- Gross Capex related to customer management and development (Customer Capex), net of Enel Grids;
- Gross Capex for growth (Capex Asset Development) related to the perimeter of the global business line Enel X Global Retail (i.e., Enel X and Enel X Way);
- Operating fixed costs (Opex), net of Enel Grids.

(11) The Funds from operations are calculated as the sum of the cash flows prior to the dividends and extraordinary transactions + gross capex, while the consolidated net financial debt, net of the quota of activities classified as "held for sale" and "discontinued operations", is calculated taking into account the "Long-term loans" and the "Short-term loans and current quotas of long-term loans", net of "Cash and cash equivalents" and of current and non-current financial assets (financial receivables and titles not deriving from shareholdings) included in the "Other current assets" and "Other non-current assets".

(12) The "Commercial complaints at the Group level" objective measures the number of new commercial complaints received during the year normalized per 10,000 customers (defined as active supplies/contracts); specifically, this objective is calculated by summing the commercial complaints received during the year and relating them to the average monthly customer base of the individual entities in the Commodity and Beyond B2C perimeter, multiplied by 10,000. The reference perimeter of this objective includes the following "core" markets of the Group's integrated presence: Italy (free market only), Iberia (i.e., Spain and Portugal), Brazil (Rio de Janeiro and São Paulo), Chile and Colombia.

(13) In defining the performance scale of the objective related to the frequency index of work-related accidents, the changes in the Group's perimeter already occurred or for which divestment agreements have already been signed (i.e., "signing" occurred) or there is a definite expectation of exit from the Group were taken into account.

OBJECTIVE ⁽¹⁴⁾	ACCESS THRESHOLD	TARGET	OVER
Ordinary consolidated net income	Euro 6.60 billion	Euro 6.65 billion	Euro 6.80 billion
Consolidated cash cost	Euro 7.9 billion	Euro 7.7 billion	Euro 7.6 billion
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	25.4%	25.8%	26.2%
Commercial complaints at the Group level	180/10,000 users	170/10,000 users	165/10,000 users
Safety – Frequency index of work-related accidents, associated with the gateway objective represented by fatal accidents	Frequency index of work-related accidents (IF) ⁽¹⁵⁾ 2024 < 0.48 and number of fatal accidents in 2024 <= 4 ⁽¹⁶⁾	IF 2024 < 0.41 and fatal accidents in 2024 <= 4	IF 2024 <= 0.39 and fatal accidents in 2024 <= 4

As for the performance objective concerning Funds from operations/Consolidated net financial debt, it should be noted that the aforementioned target level (equal to 25.8%) is lower than the target level in 2023 (equal to 28.9%) as the latter included in both Funds from operations and Consolidated net financial debt the positive impact of some non-recurring transactions included in the above-mentioned extraordinary plan to divest assets for over Euro 20 billion. Net of this impact, related to nonrecurring transactions, the target level for 2024 of this performance target would be higher than the target level for 2023.

With regard to Safety, the gateway objective concerning fatal accidents and the incentive curve concerning the frequency index of work-related accidents have been defined on the basis of the same criteria adopted last year and maintain the same values, also taking into account the failure to achieve this objective in 2023. However, it should

be noted that the values of the incentive curve concerning the frequency index of work-related accidents have been pro-forma to take into account the changes in the Group's perimeter that have already occurred in the meantime or for which divestment agreements have already been signed (*i.e.*, "signing" occurred) or there is a definite expectation of exit from the Group.

For each objective, upon the achievement of the access threshold, the disbursement of a sum equal to 50% of the base amount is envisaged, while upon the achievement of the target and of the over performance, the disbursement of a sum equal to, respectively, 100% and 150% of the base amount (with linear interpolation, except for the objective related to Safety) is envisaged, as set forth below. For performances under the access threshold no incentive is provided.

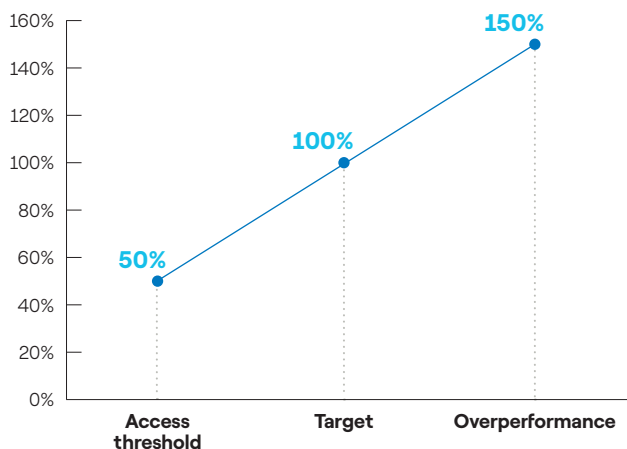
(14) During the final assessment, impacts arising from the differences due to the evolution of the exchange rate compared to the budget, changes in the scope of consolidation compared to budget assumptions, the impact of hyperinflation, changes in accounting principles, changes in the dividend policy, and the impact of extraordinary transactions (disposal and financial investments), again compared to budget assumptions, will be neutralized. Any business discontinuities, if not foreseeable, will be sterilized. During the final assessment, the Nomination and Compensation Committee will also be asked to evaluate the possible sterilization of any extraordinary events that, in the management's opinion, could have altered the value of the reference KPIs and that will meet the following criteria: exceptionality, economic or financial relevance, unpredictability, and non-responsibility of the management.

With regard to the frequency index of work-related accidents, impacts resulting from changes in geographical perimeter and consolidation scope will be neutralized at the final assessment stage – as of the effective time of such changes – with respect to what was anticipated when setting the objective related to Safety.

During the final accounting of the "Commercial complaints at the Group level" objective, impacts resulting from extreme events recognized by regulatory bodies, extreme weather events, potential perimeter changes, significant changes in customer base (e.g., extraordinary impacts related to the switching of the "greater protection" – *i.e.*, *maggior tutela* – in Italy) and extraordinary impacts related to the change of billing systems in Spain will be neutralized.

(15) The frequency index of work-related accidents is calculated as the ratio between the number of accidents occurred and the total amount of worked hours (Enel + Contractors) expressed in millions; to this end, only injuries that entail more than 3 days of absence from work are considered as accidents.

(16) Road events are not included in the count of fatal accidents (Enel + contractors).



● % of the incentive on fixed remuneration

Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the remuneration disbursable would amount to 100% of the fixed remuneration;
- the only objective achieved were the Funds from oper-

ations/Consolidated net financial debt at a level equal to the access threshold, the remuneration disbursable would amount to 10% of the fixed remuneration.

2.4.5 Long-term variable remuneration

Long-term variable remuneration is linked to the participation in multi-year incentive plans reserved to top management of the Group and may range from zero up to a maximum of 280% of the base amount (the latter being equal to 100% of the annual fixed remuneration for both the executive relationship and the directorship relationship). Therefore, the long-term variable remuneration can reach a maximum of Euro 4,256,000 gross per year.

For 2024, the long-term variable remuneration is linked to the participation in the specific Long-Term Incentive Plan ("LTI Plan 2024"), which envisages that the incentive possibly awarded is disbursed partly in cash and partly in Enel shares, as illustrated below.

Set forth below are the three-year performance objectives envisaged under LTI Plan 2024, as well as their relevant weight.

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽¹⁷⁾ Enel vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ⁽¹⁸⁾ in the 3-year period 2024-2026	45%
Cumulative ROIC ⁽¹⁹⁾ – WACC ⁽²⁰⁾ for the 3-year period 2024-2026 ⁽²¹⁾	30%
GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽²²⁾ , associated with the gateway objective represented by GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽²³⁾	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026 ⁽²⁴⁾	10%

(17) The average Total Shareholders Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2024 – December 31, 2026), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(18) Index managed by STOXX Ltd., which includes the most relevant utilities companies in Euro Area Countries (EMU). As of December 29, 2023, the first 10 companies included in such index were: Iberdrola, Enel, Engie, RWE, E.ON, Veolia Environnement, EdP, Terna, Redeia Corporación, Endesa.

(19) Return on Invested Capital is calculated as the ratio between: (i) NOPAT (i.e., Net Operating Profit After Taxes) defined by deducting the tax effect from the ordinary EBIT (i.e., ordinary Operating Profit), determined in turn excluding the items which cannot be referred to the ordinary operations, i.e., the capital gains related to asset divestures and the asset write-downs due to impairment considered as extraordinary for the purpose of determining the Group ordinary net income (Group Net Income) and (ii) average NIC (i.e., Net Invested Capital), calculated in turn as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining ordinary EBIT.

(20) Weighted Average Cost of Capital, representative of the average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

(21) This indicator is calculated as the difference between ROIC and WACC. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the scope of consolidation or in the international accounting standards, as well from the effects of the hyperinflation, will be sterilized. During the final assessment, the extraordinary events that according to the management might have affected the value of the relevant KPI, will be presented to the Nomination and Compensation Committee, in order to allow the latter to assess their possible sterilization.

(22) Integrated Power's "Scope 1" and "Scope 3" greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group "Scope 1" greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group "Scope 3" greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.

(23) "Scope 1" greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group's production.

(24) The percentage of women managers and middle managers measures the presence of women in top roles populations and is calculated as the ratio between the number of women managers and middle managers and the entire population of managers and middle managers. Impacts resulting from changes in geographical and consolidation perimeter will be neutralized in the final assessment – as of the time of effectiveness of these changes – compared to what was expected in the target setting phase based on data as of December 31, 2023.

The objective related to the TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For Enel's average TSR performances under the 100% of the average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU, no incentive will be awarded.

Enel's average TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2024–2026	Multiplier
Enel's TSR equal to 100% of Index's TSR	Target 130% ⁽²⁵⁾
Enel's TSR equal to 110% of Index's TSR	Over I 150%
Enel's TSR higher than or equal to 115% of Index's TSR	Over II 280% ⁽²⁶⁾

The objective linked to cumulative ROIC-WACC in the three years 2024–2026 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For performances under the target (whose measure is consistent with the forecasts of the 2024–2026 Strategic Plan), no incentive will be awarded.

Cumulative ROIC-WACC for the three years 2024–2026	Multiplier
ROIC-WACC equal to 12.2%	Target 130% ⁽²⁵⁾
ROIC-WACC equal to 12.5%	Over I 150%
ROIC-WACC higher than or equal to 12.8%	Over II 280% ⁽²⁶⁾

With regard to the ROIC – WACC performance objective, it should be noted that the difference between the values provided for the LTI Plan 2023 (cumulative target level of the three years 2023–2025 equal to 14.4%) and those provided for the LTI Plan 2024 (cumulative target level of the three years 2024–2026 equal to 12.2%) is mainly due to a full realignment of the Net Invested Capital (NIC) calculation methodology adopted for the LTI Plan 2024 compared to that already used for the LTI Plan 2022, consistently with what mentioned above about restoring the traditional methods of calculating the economic-financial performance objectives of the variable component of the Chief Executive Officer/General Manager's remuneration. Indeed, in the LTI Plan 2023, the value of goodwill had been excluded, since the latter could have been significantly affected by the extraordinary plan to divest assets for over Euro 20 billion, presented by Enel's top management to the financial community in November 2022. At the same time, the differential between ROIC and WACC benefits from an improved contribution in terms of operating results (i.e., NOPAT – Net Operating Profit After Taxes), only partly offset by an expected increase in the cost of capital parameter reflecting the changed capital market environment.

The objective concerning the GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to the Group's Integrated Power in 2026 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with linear interpolation). For performances under the target (whose measure coincides with the one indicated in the 2024–2026 Strategic Plan), no incentive will be awarded. In addition, access to this objective is subject to the achievement of the gateway objective concerning GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation in 2026.

(25) For the beneficiaries of the LTI Plan 2024, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 100% of the awarded base amount once the target level is reached.

(26) For the beneficiaries of the LTI Plan 2024, other than the Chief Executive Officer/General Manager, it is provided for the disbursement of 180% of the awarded base amount once the second overperformance level is reached.

GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 (gateway objective) ⁽²⁷⁾	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) of the Group in 2026 ⁽²⁷⁾	Multiplier
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130% ⁽²⁵⁾
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
GHG "Scope 1" emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280% ⁽²⁶⁾

The performance objective concerning the GHG "Scope 1 and Scope 3" emissions intensity related to Group Integrated Power in 2026 therefore has the same incentive curve as the LTI Plan 2023. This objective, in fact, is subject to significant exposure to exogenous factors, as the intensity levels of these emissions depend in part on how the decarbonization process of the power systems from which the Group purchases electricity for subsequent sale to end customers will progress in the coming years. The gateway objective concerning the GHG "Scope 1" emissions intensity related to Group Power Generation in 2026, on the other hand, is more ambitious than the similar gateway objective in the LTI Plan 2023, as the value identified is consistent with the decarbonization path of power generation envisaged for the Group in the Strategic Plan 2024-2026.

The objective concerning the percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026⁽²⁸⁾ will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation). If the performance does not reach the target, no incentive will be awarded.

Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026	Multiplier
Percentage of women managers and middle managers equal to 33.5%	Target 130% ⁽²⁵⁾
Percentage of women managers and middle managers equal to 33.75%	Over I 150%
Percentage of women managers and middle managers higher than or equal to 34.0%	Over II 280% ⁽²⁶⁾

It should be noted that the ESG component of the performance objectives has a total weight of 25%, and therefore takes into account the now consolidated attention of the financial community to these issues, with particular emphasis in this case on the fight against climate change and gender diversity. In particular, it should be noted that the performance objective linked to the fight against climate change is aimed at strengthening the link between the long-term variable remuneration and the 2024-2026 Strategic Plan, that promotes the implementation of a business model sustainable in the long period, leveraging the progressive electrification of end customer consumption ("Scope 1 and Scope 3" emissions), the prerequisite for which is the decarbonization of electricity generation ("Scope 1" emissions). The performance objective related to gender diversity is aimed at pursuing a greater balance in the presence of women within the different levels of the managerial population; in particular, this objective meets the need to concretely measure the Group's commitment to ensuring gender equality, with a particular focus on

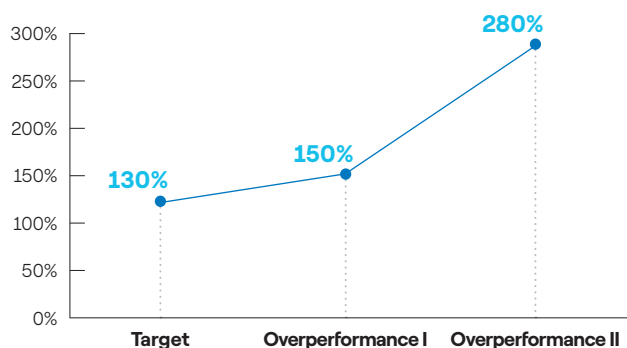
(27) In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the "GHG Scope 1 and Scope 3 emissions intensity related to Group Integrated Power" performance objective and the related gateway objective (i.e., "GHG Scope 1 emissions intensity related to Group Power Generation"), during the related final assessment, the following will be sterilized:

- (A) any negative impact, direct or indirect, related to or resulting from: (i) possible new laws, regulations, or without limitation, any decision made by a competent authority or court; (ii) the modification, revocation and/or shortening of the expiry date of concessions, authorizations, licences and/or clearances applicable to and/or relating to and/or granted to the Group;
- (B) any negative impact related to an event that may require the Group to change its methodology for calculating the relevant objective in line with the Sustainability Plan, including, without limitation, a change in laws, regulations, rules, standards, guidelines and policies, and/or a significant change in data due to improved accessibility of the same or the discovery or correction of individual errors or a series of cumulative errors;
- (C) any increase in GHG emissions at the individual Country level attributable to changes in the dynamics of the electricity market that cause an unforeseen increase in generation from highly emissive plants (specific emissions >500 gCO_{2eq}/kWh) operated by Enel in order to ensure the safety and stability of electricity systems, compared to the hypotheses considered during the target setting phase;
- (D) any change in the value of the carbon emission coefficient of the national electricity system at the year of the target (this is with regard to the latest data available from the National Authority or, if unavailable, from a third party at the time of the final assessment of the target) compared to the projections considered for the target setting on the basis of third-party figures projections;
- (E) any negative impact related to extreme weather and climate events (including, without limitation, floods, fires, hurricanes, snow blizzards, droughts) that directly affect the generation capacity of the Group's renewable assets, including extremely low hydropower availability compared to historical trends; or
- (F) the occurrence of any events of force majeure.

(28) Population of managers and middle managers are managers of Enel and its subsidiaries who hold key and/or coordinating roles in the organizational model.

increasing the number of female managers and middle managers (who accounted for 32.5% of the total target population at the end of 2023).

Upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of 130%⁽²⁵⁾ of the base amount, whereas upon the achievement of an over-performance, it is envisaged the disbursement of a sum equal to 150% (at Over I level) or to 280%⁽²⁶⁾ (at Over II level) of the base amount with regard to each objective (with linear interpolation), as indicated here below.



● % of the incentive on fixed remuneration

Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the disburseable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in shares, as specified below);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disburseable remuneration would amount to 58.5% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely awarded in shares, as specified below);
- all the objectives were to reach the Over I level, the disburseable remuneration would amount to 150% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in shares, as specified below);
- all the objectives were to reach the Over II level, the disburseable remuneration would amount to 280% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded (i) as for 150% of the fixed remuneration, in shares, and (ii) as for the other 130%, in cash, as specified below).

Incentive disbursement method

LTI Plan 2024 envisages an incentive consisting of a share-based component, which may be joined – depending on the level of achievement of the various objectives – by a monetary component.

In particular, it is envisaged that a 150% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2024 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽²⁹⁾ detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (*i.e.*, October 1 – December 31, 2023). The share-based component, awarded free of charge, is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial year following the end of the three-year performance period. Therefore, until 150% of the base amount (which is equal to 150% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely disbursed in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that, although the LTI Plan 2024 does not provide for a lock-up obligation relating to the shares assigned to the generality of the beneficiaries, the Chief Executive Officer/General Manager is subject to the limits established by the Share Ownership Guidelines (for which please refer to paragraph 2.8 of this report) on the disposal of Enel shares granted under the Plan itself.

The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 280% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager – and the proportion of incentive to be awarded in shares. Even the monetary component is to be disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial year following the end of the three-year performance period.

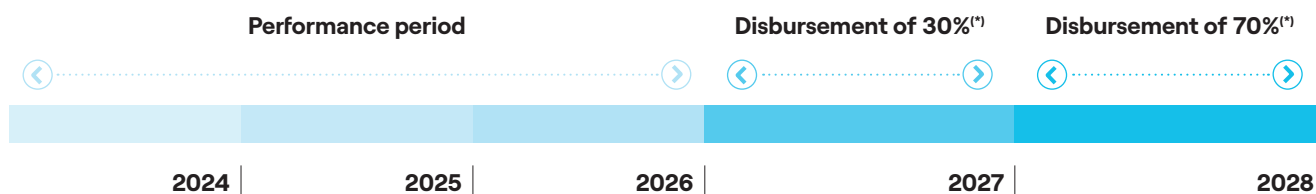
(29) Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

Payment deferral

The disbursement of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total for both the share-based and the monetary component) is there-

fore deferred to the second financial year after the relevant three-year period of the LTI Plan 2024 performance objectives ("deferred payment").

CHRONOLOGY OF THE LTI PLAN 2024



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

Clawback and *malus*

The Company is entitled to claim back the variable remuneration (both short-term and long-term) paid (or may withhold any deferred long-term variable remuneration), if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved to be clearly erroneous.

Further information about the LTI Plan 2024

For further information on the LTI Plan 2024, please refer to the Information Document published pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 and available on the Company's website (www.enel.com).

2.4.6 Rules on the termination of the relationships

Severance indemnity

With the termination of the directorship relationship and, consequently, of the executive relationship (since the termination as Chief Executive Officer triggers the termination of the office of General Manager), the Chief Executive Officer/General Manager is entitled to the payment of a severance indemnity equal to two years of the fixed component for each of the two relationships, for an overall amount of Euro 3,040,000 gross, in line with the provisions of European Commission's Recommendation no. 385 of April 30, 2009; such indemnity replaces and derogates the treatments due pursuant to the law and the national collective bargaining agreement for executives of companies which produce goods and services. It is provided that such indemnity shall be paid only in the event of: (i) termination of the directorship relationship and/or

dismissal without just cause pursuant to Article 2119 of the Italian Civil Code ("Just Cause"); or (ii) resignation of the person in question from the directorship and/or executive relationship due to a Just Cause. Thus, it should be noted that, unlike in the remuneration policy for 2023, and in accordance with the will of the Chief Executive Officer/General Manager himself, this indemnity is no longer due in the event of non-renewal of the directorship relationship at the end of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship⁽³⁰⁾. This indemnity will also not be due if, after the termination of the directorship relationship (and the consequent termination of the executive relationship), the involved person will be hired or appointed in a similar or higher professional position in a state-owned company. Lastly, no severance indemnity for the Chief Executive Officer/General Manager linked to cases of variation in Enel's ownership structures ("change of control") is envisaged, also as a result of a takeover bid.

Non-competition agreement

Following the termination of the directorship relationship – and, consequently, also of the managerial position – of the Chief Executive Officer/General Manager, there is the possibility that a non-competition agreement is activated. In particular, it is envisaged that the Chief Executive Officer/General Manager irrevocably grants the Company, pursuant to Article 1331 of the Italian Civil Code and for a consideration equal to a gross amount of Euro 500,000 (to be paid in three annual instalments equal to Euro 166,667 gross each), with the right to activate the agreement itself. It is also provided in this regard that in the event of renewal of the office at the expiration of the term of office (and consequent prosecution of the executive relationship), the

(30) It should be noted that the Nomination and Compensation Committee thus intended to incorporate in the remuneration policy for 2024 the express waiver, formulated by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the General Shareholders' Meeting on May 10, 2023, of the indemnity provided for in the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship relationship upon the expiration of the term of office, with the consequent termination of the executive relationship, as indicated in paragraph 3.1 of the second section of this report.

option shall be deemed to be remunerated until the new expiration of the term of office without any further consideration being due in this regard.

Should the Company exercise such option right, the person involved undertakes to refrain from engaging in, for a 2-years period of time following the termination of the directorship and executive relationships, regardless of the reason, either personally or indirectly through a third party, individual or entity, any activity, even on an occasional or gratuitous basis, in competition with – or in favor of entities that operate in competition with – the Enel Group at the time of the termination of the aforesaid relationships across Italy, France, Germany, Spain, the United States of America, Brazil, Chile and Colombia. If the Company exercises such option right, it will pay to the person in question, within the 15 days following the end of the term of the above-mentioned obligations (*i.e.*, after two years have elapsed since the termination of the directorship and executive relationships), a consideration equal to two years' fixed remuneration for each of the two relationships (*i.e.*, a total amount of Euro 3,040,000 gross), which is in addition to the consideration already recognized for granting the option right. It is envisaged that the breach of the non-competition agreement results in the non-payment of the agreed amount or its reimbursement (jointly with the amount paid by the Company as consideration for the right to activate the non-competition agreement), whether Enel has learnt of such breach after the payment. Such breach, furthermore, triggers the duty to indemnify the damage, which amount has been agreed between the parties as equal to the double of the total consideration of the non-competition agreement (without prejudice to the Company's right to take action to obtain the exact performance of the agreement itself).

It should be noted that the overall maximum amount granted to the Chief Executive Officer/General Manager, in case of occurrence of the circumstances previously illustrated, for (i) severance indemnity, (ii) option right and (iii) non-competition agreement is in any case lower than the two years amount of fixed and short-term variable remuneration⁽³¹⁾.

Effects caused by the termination of the relationships on short-term variable remuneration for 2024

In the event of termination of the directorship and, therefore, executive relationship (since the termination of the office as Chief Executive Officer also entails the termination of the office as General Manager), the short-term variable remuneration is conventionally fixed to an extent equal to the average of the amounts recognized for the office to the person concerned over the last two years – or, if it is not possible to refer to this period, to the extent

of 50% of the maximum amount provided – and is determined *pro rata temporis* (*i.e.*, from January 1, until the date of termination of the above-mentioned relationships).

Effects caused by the termination of the relationships on the LTI Plan 2024 and on the Long-Term Incentive Plan 2023

Please find below the regulation of the LTI Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan for 2023 relating the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting on May 10, 2023 and the other beneficiaries of these incentive plans in the event of termination or cancellation of the directorship and/or employment relationship, including due to retirement.

(A) Regulation of LTI Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan 2023 should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) due to expiry of the term of office, with no simultaneous renewal of the same, as well as in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the accrued incentive not yet paid shall be disbursed to the beneficiary.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) or of termination of the open-ended or fixed-term employment relationship for voluntary resignation, without just cause, or revocation or dismissal for just cause or justified personal reason, the beneficiary of the plan shall lose all rights, with the consequence that the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity of any kind in favor of the same beneficiary.

(B) Regulation of the LTI Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan 2023 should the achievement of the performance objectives not yet be verified

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer occurs (and, therefore, also the executive relationship as General Manager terminates) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, or in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the beneficiary, should the performance objectives be reached, shall maintain the right to the disbursement of the accrued incentive. It remains understood that, in this case, the final assessment of the incentive shall be made *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and/or employment relationship.

(31) Considering the incentive paid in case of overperformance for the quota relating to the short-term variable remuneration.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) or of termination of the open-ended or fixed-term employment relationship for voluntary resignation, without just cause, or revocation or dismissal for just cause or justified personal reason, the beneficiary of the plan shall lose all rights, with the consequence that the assignment of the incentive plan shall immediately lose any effectiveness, without any right to compensation or indemnity whatsoever in favor of the relevant beneficiary.

2.4.7 Non-monetary benefits

The policy of non-monetary benefits provides that Enel undertakes to: (i) enter into a specific insurance policy to cover the risk of death or permanent disability resulting from an injury or disease; (ii) adopt protective measures in the event of judicial or administrative proceedings related to the office of Chief Executive Officer/General Manager, as well as to the other offices (if any) held in subsidiaries or affiliated companies or in third companies or legal entities (when the office has been held on behalf of or for the interest of the Group), except in cases of wilful misconduct or gross negligence established by final judgment and/or acts committed to the clear and proven detriment of the Company; and (iii) recognize the use of an adequate accommodation in the city of Rome, if the Chief Executive Officer/General Manager is not resident there.

In line with the treatment granted to the Company's executives, it is also envisaged (i) the payment by Enel of contributions to the supplementary pension fund and for supplementary health care as well as (ii) the availability of a company car, also for personal use.

It should be noted that neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the subscription of advisory agreements in favor of the Chief Executive Officer/General Manager for the period after the termination of office, are envisaged.

2.5 Non-executive Directors

With regard to non-executive Directors, the policy – as indicated in paragraph 2.1 above – provides that their remuneration consists solely of a fixed remuneration (approved by the ordinary Shareholders' Meeting pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the corporate bylaws), and, for Directors who are also members of one or more Committees established within the Board of Directors, of an additional amount determined by the latter (pur-

suant to Article 21.3 of the corporate bylaws) upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors, in line with Recommendation no. 29 of the Corporate Governance Code. The remuneration policy for 2024 has been defined taking into account the outcomes of the benchmark analysis that the independent advisor Willis Towers Watson carried out with reference to the office of both non-executive Director and member of the Committees established within the Board of Directors of Enel; in this last respect, it should be noted that the analysis was carried out by separately examining the positioning of the remuneration envisaged for the participation in each of the above-mentioned Committees with respect to the Peer Group.

Based on such analysis, the fixed remuneration granted to the non-executive Directors for 2023 financial year in relation to the participation in Board activities, equal to Euro 80,000 gross per year, is on the median of the Peer Group⁽³²⁾.

With regard to the remuneration for participation in each of the Committees established within the Board of Directors (*i.e.*, as of the date of this report, the Control and Risk Committee, the Nomination and Compensation Committee, the Related Parties Committee and the Corporate Governance and Sustainability Committee) for 2023 financial year it was established as follows:

- gross annual compensation for the Chairman of the Committee: Euro 30,000;
- gross annual compensation for the other members of the Committee: Euro 20,000;
- amount due for each attendance (for all members): Euro 1,000 per meeting.

In establishing these remunerations, the Board of Directors also set a maximum limit to the total amount that may be paid to each Director for his/her participation in the above-mentioned Committees, providing that such amount may not, under any circumstances, exceed the limit of Euro 70,000 gross per year.

The benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson showed the following positioning for each of the Board Committees.

Control and Risk Committee

The remuneration of the Chairman falls within the first quartile of the Peer Group, while that of other members of such Committee falls below the first quartile of the Peer Group⁽³³⁾.

Nomination and Compensation Committee

The remunerations of the Chairman and of the other members of such Committee are between the first quartile and the median of the Peer Group, if both committees with

(32) The remuneration paid to non-executive Directors for participation in board work, on the other hand, falls between the first quartile and the median of the Peer Group, should the attendance fees recognized by some panel companies during 2022 be taken into account.

(33) The remuneration of the Chairman of the Control and Risk Committee falls between the first quartile and the median of the Peer Group, while that of the other members of such Committee is slightly above the median, if the attendance fees recognized during 2022 by Enel and some panel companies are also taken into account.

nomination responsibilities and committees with compensation responsibilities are considered within the latter⁽³⁴⁾.

Related Parties Committee

The remunerations of the Chairman and the other members of such Committee fall between the first quartile and the median of the Peer Group⁽³⁵⁾.

Corporate Governance and Sustainability Committee

The remunerations of the Chairman and of the other members of such Committee fall between the first quartile and the median of the Peer Group⁽³⁶⁾.

Even having found – in view of the outcomes of the benchmark analyses and taking into account the indications of the Italian Corporate Governance Code – the existence of the conditions to proceed to the drafting of a proposal for an increase in the remuneration of the non-executive Directors, especially with regard to the participation in the Board Committees, the Nomination and Compensation Committee has lastly deemed to abstain from making said proposal to the Board of Directors, reserving however the right to evaluate its elaboration during the term.

Therefore, it has been deemed appropriate to maintain unchanged also for 2024 the above-mentioned structure of compensation for the participation of non-executive Directors both in board activities and in those of the Committees set up within the Board of Directors.

Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for non-executive Directors are envisaged in relation to their participation in the activities of the Board and/or Board Committees; furthermore, neither non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in their favor for the period after the termination of office are envisaged.

It should be noted that, during the preparation of the remuneration policy for 2024, the Board of Statutory Auditors – also taking into account the recommendations set forth by the Corporate Governance Code in this regard – requested the independent advisor Willis Towers Watson to carry out a further benchmark analysis in order to ensure the adequacy of the above-mentioned remuneration. The outcomes of this analysis are provided in the Report of the Board of Statutory Auditors to the Shareholders’ Meeting called for the approval of the 2023 financial statements, drafted in accordance with Article 153 of the Consolidated Financial Act and concerning the supervisory activities carried out. Lastly, it should be noted that no discretionary bonuses for the members of the Board of Statutory Auditors are envisaged in relation to the performance of their activities; furthermore, neither non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in their favor for the period after the termination of office are envisaged.

2.7 Executives with strategic responsibilities

2.7.1 Remuneration structure and pay mix

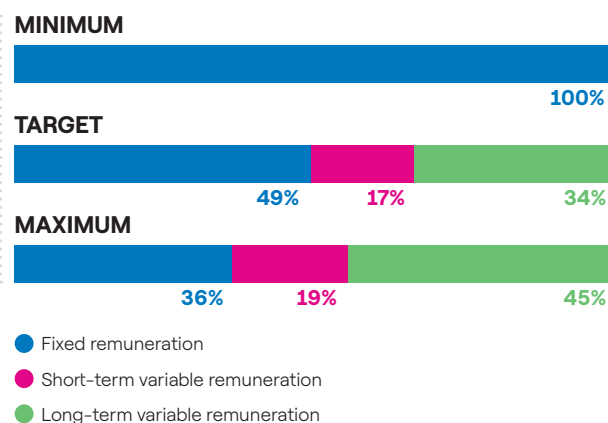
With regard to the Executives with strategic responsibilities, the remuneration policy provides that the related compensation structure consists of (i) a fixed component, (ii) a short-term variable component and (iii) a long-term variable component, as subdivided below:

2.6 Members of the Board of Statutory Auditors

The Shareholders’ Meeting of May 19, 2022, in electing the members of the Board of Statutory Auditors for the 2022-2024 mandate, has determined as follows the related remuneration pursuant to Article 2402 of the Italian Civil Code and Article 25.1 of the corporate bylaws:

- gross annual remuneration for the Chairman of the Board of Statutory Auditors: Euro 85,000;
- gross annual remuneration for the other regular Statutory Auditors: Euro 75,000.

EXECUTIVES WITH STRATEGIC RESPONSIBILITIES



(34) Taking into consideration the committees with nomination responsibilities and also taking into account the attendance fees awarded during 2022 by Enel and some panel companies, the remuneration of the Chairman of the Nomination and Compensation Committee of Enel falls between the median and the third quartile of the Peer Group, while that of the other members of such Committee falls slightly above the median of the Peer Group. Instead, taking into consideration committees with responsibility for compensation and equally taking into account the attendance fees recognized during 2022 by Enel and some panel companies, the compensation of the Chairman and other members of Enel’s Nomination and Compensation Committee fall between the median and third quartile of the Peer Group.

(35) The remuneration of the Chairman and of the other members of the Related Parties Committee instead fall below the first quartile, should the attendance fees recognized during 2022 by Enel and some panel companies be also taken into account.

(36) The remuneration of the Chairman of the Corporate Governance and Sustainability Committee falls on the median of the Peer Group, while that of the members of that Committee falls between the median and the third quartile, should the attendance fees recognized during 2022 by Enel and some panel companies be also taken into account.

2.7.2 Fixed remuneration

The fixed remuneration (RAL) of the Executives with strategic responsibilities is aimed at adequately remunerating the skills and expertise that are distinctive and necessary for purposes of performing the office assigned, the scope of responsibilities, and the overall contribution provided in order to achieve business results.

2.7.3 Short-term variable remuneration

The short-term variable remuneration of the Executives with strategic responsibilities is aimed at remunerating the performance from a merit and sustainability standpoint. This remuneration is paid to the Executives with strategic responsibilities, based on assignments and responsibilities for each of them and it represents, in average, at the target level, 36% of the fixed remuneration. The short-term variable component is granted subject to the achievement of objective and specific annual targets, related to the strategic plan and jointly identified by the Administration, Finance and Control Function and the People and Organization Function. Such targets include (i) economic-financial targets, consistent with the strategic targets of the Group as a whole and of the individual Functions/Business Lines (e.g.: ordinary consolidated net income and the reduction of operating expenses, as well as the assignment of specific targets for the individual Functions/Business Lines, and (ii) technical and/or project-based targets. In particular, the performance objectives to which the disbursement of the Chief Executive Officer/General Manager's short-term variable remuneration is subject are also generally assigned, according to a top-down approach, to the Executives with strategic responsibilities. However, the assignment of these objectives and the scope of each of them take into account the specific tasks and responsibilities of the Executives with strategic responsibilities. In this regard, it should be noted that in 2023, the performance objectives assigned to the latter were consistent with those assigned to the Chief Executive Officer/General Manager to the extent of 63%; the remaining 37% of the performance objective, on the other hand, concerned specific activities identified on the basis of the role held by those involved.

With reference to the measurement of the short-term variable remuneration (MBO), it should be noted that it may concretely vary, according to the level of achievement of each performance objectives, from a minimum level (equal to 80% of the target level, below which the bonus is set to zero) up to a maximum level (predetermined and linked to the event of overperformance connected to the objectives assigned, equal to 150% of the target level) which is different depending on the specific contests and on the business in which the Group is operating.

2.7.4 Long-term variable remuneration

The long-term variable remuneration consists of the participation in the LTI Plan 2024, which is described in detail in paragraph 2.4.5 of this report and may range from zero

up to a maximum of 126% of the annual fixed remuneration of Executives with strategic responsibilities, based upon the level of achievement of the three-year performance objectives characterizing the Plan.

Therefore, if, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the disbursementable remuneration would amount to 70% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded entirely in shares, as illustrated below);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disbursementable remuneration would amount to 31.5% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely disbursed in shares, as illustrated below);
- all the objectives were to reach the Over I level, the disbursementable remuneration would amount to 105% of the fixed remuneration (and the incentive would be awarded (i) as for 70% of the fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 35%, in cash, as illustrated below);
- all the objectives were to reach the Over II level, the disbursementable remuneration would amount to 126% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed (i) as for 70% of fixed remuneration, in shares and (ii) as for the remaining 56%, in cash, as illustrated below).

Please note that the performance objectives of some managers (and, therefore, also of Executive with strategic responsibilities) are different from Enel's performance targets, in order to ensure the compliance with the applicable laws and to take in account the relevant activities carried out.

Incentive disbursement methods

LTI Plan 2024 envisages for all its beneficiaries (and therefore even for the Executives with strategic responsibilities) an incentive consisting of a share-based component, which may be joined – depending on the level of achievement of the objectives – by a monetary component.

In particular, for Executives with strategic responsibilities, it is envisaged that 100% of the base amount is assigned in Enel shares, whose number is determined while awarding the LTI Plan 2024 on the basis of the arithmetical mean of Enel's daily VWAP detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2023). The share-based component, awarded free of charge, is disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial year following the end of the three-year performance period. For Executives with strategic responsibilities, until 100% of the base amount (which is equal to 70% of the fixed remuneration) is reached, the incentive is entirely awarded in Enel shares previously purchased by the Company. It should be noted that, although the LTI Plan 2024 does not provide for

a lock-up obligation related to the shares awarded, Executives with strategic responsibilities are subject to the limits established by the Share Ownership Guidelines (for which please refer to paragraph 2.8 of this report) on the disposal of Enel shares granted under the Plan itself.

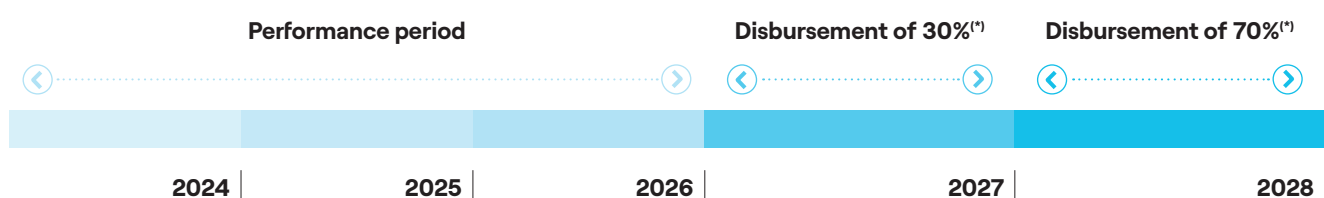
The monetary component is calculated as the difference between the amount determined in the final assessment of the Plan – which can reach up to 180% of the base amount for beneficiaries other than the Chief Executive Officer/General Manager – and the proportion of the incentive to be disbursed in shares. Even the monetary component is to be disbursed, subject and proportionally

to the achievement of the performance objectives, (i) as for 30%, in the first financial year following the end of the three-year performance period, and (ii) as for the remaining 70%, in the second financial year following the end of the three-year performance period.

Payment deferral

The payment of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total for both the share-based and the monetary component) is therefore deferred to the second financial year after the relevant three-years period of the objectives of the LTI Plan 2024 (“deferred payment”).

CHRONOLOGY OF THE LTI PLAN 2024



(*) In the event of achievement of the performance objectives.

Clawback and malus clause

The Company is entitled to claim back the variable remuneration (both short-term and long-term) paid (or may withhold any deferred long-term variable remuneration), if such remuneration has been paid or calculated on the basis of data which subsequently proved to be clearly erroneous.

Further information about the LTI Plan 2024

For further information on the LTI Plan 2024, please refer to the Information Document published pursuant to Article 84-bis, paragraph 1, of the Regulation adopted by CONSOB with Resolution no. 11971 of May 14, 1999 and available on the Company’s website (www.enel.com).

2.7.5 Rules on termination of the relationship

Measures in the event of termination of the employment relationship

Usually, for Executives with strategic responsibilities, in the event of termination of the employment relationship, no additional indemnities or payments are due other than those resulting from the application of the (national and corporate) collective bargaining agreements, without prejudice to previous individual agreements still in force as of the date of this report.

In particular, Italian law and the Italian collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services provide that open-ended agreements cannot be terminated by the employer – unless there is a just cause – without a notice period up to a maximum of 12 months, whose measure is identified according to

the years of seniority in the company. In the event of termination of the employment relationship upon the Company’s initiative and without the application of the notice period, an indemnity in substitution of the notice for a maximum of 12 monthly payments is envisaged, still calculated depending on the years of seniority in the company. The method of calculating such monthly payments adds to the fixed remuneration the fringe benefits and the average short-term variable remuneration paid in the last three years. In the event that the executive resigns, the obligations related to the notice are reduced to one third.

In the event of termination of the employment relationship by the initiative of the Company and where a dedicated arbitration board recognizes that the termination is unjustified, accepting the appeal presented by the executive, an additional indemnity on contractual termination of employment obligations between 4 and 24 monthly payments (still depending on the seniority) is envisaged, calculated according to the same procedures described for the notice.

Effects caused by the termination of the relationship on short-term variable remuneration for 2024

Short-term variable remuneration for 2024 shall be paid to the beneficiary provided that, at the time of the relevant payment, the employment relationship has not been terminated, unless otherwise agreed between the parties at the time of the termination.

Should the termination of the employment relationship be caused by disciplinary dismissal or dismissal for just cause, the beneficiary shall also no longer be entitled to the right to the short-term variable remuneration already paid in the

calendar year in which the disciplinary proceedings began, or the dismissal was completed. The short-term variable remuneration already paid shall, therefore, be returned or recovered, also by offsetting it against the compensation due at the time of the termination of the employment relationship, without prejudice to the potential re-allocation following the outcome of a final judgment declaring the unlawfulness of the dismissal.

Effects caused by the termination of the relationship on the LTI Plan 2024 and on the other Long-Term Incentive Plans in force

For an overview of the regulation governing the LTI Plan 2024 and the Long-Term Incentive Plan for 2023 applicable to the Directors with strategic responsibilities (as well as to the other beneficiaries) in the event of termination or cancellation of the employment relationship, including retirement, please refer to paragraph 2.4.6 of this report. The same regulation applies with respect to Executives with strategic responsibilities (as for to the other beneficiaries) also with reference to the following long-term incentive plans: (i) with respect to the regulation set forth in letter (A) of the aforementioned paragraph 2.4.6 – referring to the hypothesis that the achievement of the performance objectives has been verified – it also applies to the Long-Term Incentive Plans for 2020, 2021 and 2022; (ii) with regard to the regulation referred to in letter (B) of the aforementioned paragraph 2.4.6 – referring to the hypothesis that the achievement of the performance objectives has not yet been verified – it also applies to the Long-Term Incentive Plan for 2022.

Non-competition agreements

Non-competition agreements are not usually envisaged in the event of termination of the employment relationship, notwithstanding prior individual agreements still in force at the date of this report.

2.7.6 Non-monetary benefits

The non-monetary benefits policy envisages: (i) the assignment of a company car also for personal use; (ii) the entering into insurance policies to cover the risk of death or permanent disability resulting from injury or disease; (iii) the payment by Enel of contributions for the supplementary pension fund and for the supplementary healthcare in accordance with the terms set out in the applicable employment contract.

It should be noted that neither the continuation of the above-mentioned non-monetary benefits, nor the conclusion of advisory agreements in favor of Directors with strategic responsibilities for the period after the termination of the employment relationship, are envisaged.

2.8 Share Ownership Guidelines

During 2023 Enel has adopted specific share ownership Guidelines ("**Share Ownership Guidelines**"), intended to

ensure the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities; these Guidelines have been prepared following a careful analysis of best practices applied nationally and internationally, also assessed in light of the structure of the variable remuneration systems underlying these policies.

The Share Ownership Guidelines are intended to foster the alignment of the interests of the recipients with those of the generality of Shareholders over a long-term horizon, further incentivizing the commitment of the same recipients to the achievement of the strategic objectives of the Company and the Group.

The Share Ownership Guidelines require that, within a maximum time frame of five years, (i) the Chief Executive Officer of Enel achieves and maintains during his term of office the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least 200% of the gross fixed annual remuneration, including that which he/she may be entitled to as General Manager, if he/she simultaneously holds such office, and (ii) the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, as long as they hold such office, the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least equal to 100% of the gross fixed annual remuneration.

As a matter of principle, the beneficiaries of the Share Ownership Guidelines must refrain from disposing of the Enel shares awarded to them under the incentive plans adopted by the Company: (i) until they have reached the minimum level of share ownership provided for; as well as (ii) once they have reached the minimum level of share ownership provided for, in the event that the disposal of the Enel shares indicated above results in the failure to reach this minimum level.

The Share Ownership Guidelines provide for a specific regulation that ensures the periodic monitoring of its implementation by the Board Committee dealing with remuneration. Pursuant to these guidelines, each beneficiary reports annually to the People and Organization Function the number of Enel shares held as of December 31 of the previous year, indicating the related equivalent value calculated on the basis of the criteria established in the same policy. Taking into account the communications received, the competent Board Committee verifies by March of each year the level of share ownership achieved by each of the beneficiaries and its consistency with the overall objective of the Share Ownership Guidelines. Following the verifications thus carried out, the state of alignment with the overall objective of the policy is subject to individual communication to each of the beneficiaries by the People and Organization Function and to public disclosure as part of the report on remuneration policy and compensations paid. In this latter regard, it should be noted that the level of share ownership achieved by the Chief Executive Officer and Executives with strategic responsibilities as of December 31, 2023, is indicated in paragraph 3.1 of the second section of this report.

SECTION II:

Representation of items which comprise the remuneration and compensations paid during 2023 financial year

3.1 Compensations referred to 2023 financial year

Please find here below detailed information on the compensation – determined on an accrual basis – due for 2023 financial year to the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, to the General Manager and to the Executives with strategic responsibilities. These compensations have been determined in compliance with the remuneration policy relating to the same 2023 financial year, approved with binding vote by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023. In establishing how to implement such policy, the Company has also taken into account the wide appreciation shown by Shareholders for the contents of the second section of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 during the same ordinary Shareholders' Meeting of May 10, 2023, when approximately 98% of the voting share capital represented therein expressed a non-binding vote in favor in this regard.

The economic treatment for those who have served as Chairman of the Board of Directors during 2023 includes the remunerations and the attendance fees for their possible participation in the committees established within the Board of Directors of the Company, as well as the remuneration possibly due to them as members, on behalf and upon instruction of Enel, of the boards of directors of Enel's non-listed subsidiaries and/or affiliated companies and/or non-listed companies or entities of interest for the Enel Group, that thus shall be waived or repaid to Enel itself. Thus, the remuneration due to those who have served as Chairman of the Board of Directors during 2023 does not include and, therefore, may be combined with, the compensation possibly due to them as members of the boards of directors of Enel's listed subsidiaries, in consid-

eration of the burden of the required commitment and the responsibilities deriving from such offices (if any).

The economic treatment for those who have served as Chief Executive Officer/General Manager during 2023 includes the compensations (if any) due to them for taking, on behalf and upon instruction of the Company, corporate offices in Enel's subsidiaries and/or affiliated companies or in entities of interest for Enel Group, that thus shall be waived or repaid to Enel itself.

Fixed remuneration

The fixed remuneration of the Chairman of the Board of Directors and of the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 has been approved (pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, and Article 23.2 of the corporate bylaws), by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors. Such remuneration absorbs the base compensation assigned to the persons involved, on the basis of the resolution of the said Shareholders' Meeting (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code and Article 23.1 of the corporate bylaws), in their capacity as members of the Board of Directors.

The compensation of non-executive Directors appointed by the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 has been resolved by the latter (pursuant to Article 2389, paragraph 1, of the Italian Civil Code, and Article 23.1 of the corporate bylaws) as well as, for the Directors who are also members of one or more Board Committees, by the Board of Directors (pursuant to Article 21.3 of the corporate bylaws) upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and heard the opinion of the Board of Statutory Auditors.

Short-term variable remuneration

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has verified the achievement by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Flavio Cattaneo) of a level equal to about 80 points out of 100 on the performance scale used to set the amount of short-term variable remuneration, that is equal to about 120% of the fixed remuneration, in compliance

with the remuneration policy for 2023 (see paragraph 2.4.4 of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022). The amount of the short-term variable remuneration component is determined *pro rata temporis* (namely, starting from May 12, 2023 – date of appointment as Chief Executive Officer/General Manager of the Company – until December 31, 2023).

The chart below indicates the level of achievement of each performance objective.

PERFORMANCE OBJECTIVES ASSIGNED TO THE CHIEF EXECUTIVE OFFICER/GENERAL MANAGER	MAXIMUM SCORE	POINTS ASSIGNED
Ordinary consolidated net income	40	40
Funds from operations/Consolidated net financial debt	30	30
Commercial complaints at the Group level, associated with the following gateway objectives: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI and (ii) commercial complaints on the open commodity market in Italy	10	10
Safety – Work-related accident frequency index associated with the gateway objective represented by fatal accidents	20	0
Total assessment	80%	of the maximum short-term variable remuneration (equal to about 120% of the fixed remuneration)

In the table below are illustrated, for each performance objective, the exact values set for the different levels of

the performance scale and the relative final assessment, as well as the pay-out associated to each level.

Performance objectives assigned to the CEO/GM	Access threshold	Target objective	Maximum objective	Achieved performance	Access threshold payout	Target payout	Maximum payout	Achieved payout
Ordinary consolidated net income	6,070 €Mln	6,200 €Mln	6,260 €Mln	6,534 €Mln ^(*)	20%	40%	60%	60%
Funds from operations/ Consolidated net financial debt	28.0%	28.9%	29.2%	30.1% ^(**)	15%	30%	45%	45%
Commercial complaints at the Group level, associated with the following gateway objectives: (i) System Average Interruption Duration Index – SAIDI and (ii) commercial complaints on the open commodity market in Italy	SAIDI: <=144 minutes	SAIDI: <=144 minutes	SAIDI: <=144 minutes	SAIDI: 141.6 minutes				
	Commercial complaints on the open commodity market in Italy: <=150/10,000 customers	Commercial complaints on the open commodity market in Italy: <=150/10,000 customers	Commercial complaints on the open commodity market in Italy: <=150/10,000 customers	Commercial complaints on the open commodity market in Italy: 109/10,000 customers	5%	10%	15%	15%
	Commercial complaints at the Group level: 215/10,000 customers	Commercial complaints at the Group level: 200/10,000 customers	Commercial complaints at the Group level: 195/10,000 customers	Commercial complaints at the Group level: 177/10,000 customers				
Safety - Work-related accident frequency index associated with the gateway objective represented by fatal accidents	Work-related accident frequency index (FI) 2023 <0.43 and fatal accidents 2023 <=4	FI 2023 <0.36 and fatal accidents 2023 <=4	FI 2023 <=0.34 and fatal accidents 2023 <=4	Work-related accident frequency index (FI) 2023: 0.49 ^(***) Fatal accidents 2023: 11	10%	20%	30%	0%
Total Payout					50%	100%	150%	120%

(*) In application of the rules established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the ordinary consolidated net income for 2023 (equal to Euro 6,508 million) has been adjusted to take into account the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation (Euro +26 million).

(**) In application of the regulation established for the final assessment of the various objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the Funds from operations have been adjusted by Euro +0.57 billion and the Net financial debt has been adjusted by Euro +1.07 billion to take into account the evolution of exchange rates compared to the budget and the Argentine hyperinflation. Funds from operations were also adjusted by Euro +1.83 billion to take into account the impact of the cancellation of the transaction concerning the appreciation of Long Term Gas Contracts in Iberia.

(***) In implementation of the rules established for the final assessment of the several objectives concerning the short-term variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager, the final figure of the Safety objective for 2023 has been adjusted from 0.50 to 0.49 (with a reduction of 2.3%) in order to neutralize the impact of changes in the geographical and consolidation perimeter during the year, which led to a reduction of worked hours greater than the amount forecasted during the definition of the said objective. In this regard, it should be noted that the year 2023 was characterized by a major organizational discontinuity, both as a result of the divestment plan promoted by Enel Group, due to which some Countries were no longer included in the perimeter where the Group itself was previously present, and of the return of working methods more similar to those before the COVID-19 pandemic, with a greater attendance in the office and a consequent increase in the risk of accidents (although not serious). In particular, the change of the geographical and consolidation perimeter had a negative impact on the work accident frequency rate, resulting in, on one hand, a reduction of worked hours (-10% compared to 2022) and, on the other hand, an increase in the number of accidents – albeit limited thanks to the timely adoption of targeted action plans by the management – due to a climate of uncertainty and concern recorded in the Countries subject to divestment processes. Contextualizing the 11 fatal accidents in 2023 with respect to the volume of assets managed (Enel + contractors), there were 0.029 fatal accidents per million worked hours and, despite the negative effects of divestments, serious accidents (i.e., fatal accidents, so-called Life Changing accidents, which have permanent consequences on the life of the injured person, and so-called High Potential accidents, i.e., which due to their dynamics could have resulted in death or lead to permanent consequences for the injured person) are below the average of the last 3 years and comparable to the values recorded in 2022. The discontinuity in the modalities of work due to the overcoming of COVID-19 pandemic led to an increase in accidents with low potential (i.e., less serious events with minimal impact on worker safety). In the latter regard, even less serious accidents, despite the increase in 2023, were significantly lower than in 2019 (-19%), which was the last comparable year in terms of office-based modalities of work.

In accordance with the provisions of the remuneration policy for 2023 (see section 2.4.6 of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022), the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace), on the other hand, accrued short-term variable remuneration conventionally set at an amount equal to the average of the amounts recognized to him for the

office over the last two years; this remuneration has been determined *pro rata temporis* (i.e., from January 1, 2023 until May 10, 2023, date of termination of the directorship and executive relationship of the person concerned).

With regard to those who have served as Chairman of the Board of Directors during 2023 (i.e., Michele Crisostomo e Paolo Scaroni), no short-term variable remuneration is envisaged.

The short-term variable component of the remuneration of the Executives with strategic responsibilities has been recognized subject to the achievement of objective and specific annual performance targets related to the 2023-2025 Strategic Plan. These targets include *inter alia* (i) economic-financial targets, consistent with the strategic objectives of the Group as a whole and of the individual Functions/Business Lines (e.g., ordinary consolidated net income and reduction in operating expenses, as well as the assignment of specific objectives for the individual Functions/Business Line) and (ii) technical and/or project-based targets.

The level of achievement of the performance objectives assigned to the Executives with strategic responsibilities has resulted in average equal to 82 points out of a maximum of 100 on the performance scale used to determine the amount of short-term variable remuneration, corresponding to 36% of the average fixed remuneration. In this regard, it should be noted that the average level of achievement of the: (i) economic-financial targets, was equal to a score of 10 out of a maximum of 10; (ii) remaining targets (including technical and/or project and/or sustainability targets) was equal to a score of 6 out of a maximum of 10.

Long-term variable remuneration

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has verified the achievement, in the level specified in the table below, of the performance targets provided for by the long-term incentive Plan 2021 in which were involved both the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) and the Executives with strategic responsibilities, and has therefore provided for the disbursement, respectively, of 35.93% of the base amount awarded to the said Chief Executive Officer/General Manager, and of 25.60% of the base amount

awarded to Executives with strategic responsibilities in relation to the Plan itself, in accordance with the provisions of the remuneration policy for 2021 (see paragraphs 2.4.5 and 2.7.4 of the Report on the remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020). The amount of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) was determined *pro rata temporis* (*i.e.*, from January 1, 2021 until May 10, 2023, date of termination of the directorship and executive relationship of the person concerned).

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2021 (CEO/GM)	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index - EMU over the three years 2021-2023	100%	110%	115%	Underperformance ^(*)	65%	75%	140%	0%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2021-2023	34.4%	34.9%	35.4%	34.3%	32.5%	37.5%	70%	0%
Consolidated net installed capacity from renewable sources/Total consolidated net installed capacity at the end of 2023	64.3%	64.4%	64.6%	68.2%	13%	15%	28%	28%
GHG Scope 1 emissions (data in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) in 2023	148	144	140	163 ^(**)	13%	15%	28%	0%
Percentage of women in management succession plans at the end of 2023	45%	47%	50%	47.2%	6.5%	7.5%	14%	7.93%
Total Payout					130%	150%	280%	35.93%

(*) It should be noted that during the three-year period 2021-2023 Enel's average TSR was -5.82%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities - UEM Index was +16.37%.

(**) Pursuant to the rules set for the final assessment of such objective concerning long-term variable remuneration, the result concerning Enel Group's CO₂ emissions in 2023 (amounting to 166 gCO_{2eq}/kWh_{eq}) has been adjusted to take into account the delay in the shutdown of some thermoelectric power plants compared to the planned schedule (-3 gCO_{2eq}/kWh_{eq}), imposed by provisions of the competent authorities.

Performance objectives assigned to the beneficiaries of the LTI Plan 2021 (Executives with strategic responsibilities)	Target objective	I Over objective	II Over objective	Achieved performance	Target payout	I Over payout	II Over payout	Achieved payout
Average Enel TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU over the three years 2021-2023	100%	110%	115%	Underperformance ^(*)	50%	75%	90%	0%
Cumulative return on average capital employed (ROACE) over the three years 2021-2023	34.4%	34.9%	35.4%	34.3%	25%	37.5%	45%	0%
Consolidated net installed capacity from renewable sources/Total consolidated net installed capacity at the end of 2023	64.3%	64.4%	64.6%	68.2%	10%	15%	18%	18%
GHG Scope 1 emissions (data in gCO _{2eq} /kWh _{eq}) in 2023	148	144	140	163 ^(**)	10%	15%	18%	0%
Percentage of women in management succession plans at the end of 2023	45%	47%	50%	47.2%	5%	7.5%	9%	7.60%
Total Payout					100%	150%	180%	25.60%

(*) It should be noted that during the three-year period 2021-2023 Enel's average TSR was -5.82%, while the average TSR of the EUROSTOXX Utilities – UEM Index was +16.37%.

(**) Pursuant to the rules set for the final assessment of the such objective concerning long-term variable remuneration, the result concerning Enel Group's CO₂ emissions in 2023 (amounting to 166 gCO_{2eq}/kWh_{eq}) has been adjusted to take into account the delay in the shutdown of some thermoelectric power plants compared to the planned schedule (-3 gCO_{2eq}/kWh_{eq}), imposed by provisions of the competent authorities.

With regard to those who have served as Chairman of the Board of Directors during 2023 (i.e., Michele Crisostomo e Paolo Scaroni) no long-term variable remuneration is envisaged.

Contribution of compensation accrued in 2023 to the Company's long-term results

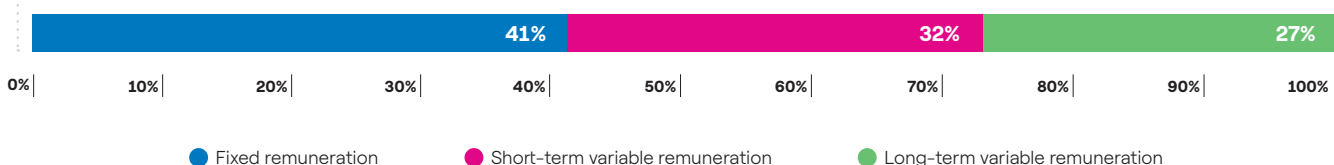
The performance objectives for the variable remuneration of the Chief Executive Officer/General Manager and Executives with strategic responsibilities accrued in the 2023 financial year are consistent with the Group's sustainable growth strategies, aimed at the creation of a shared value for all stakeholders through the decarbonization of electricity generation, the boost to electrification of consumption and the strengthening of the distribution network. In particular, the objectives related to the energy transition have guided the Enel Group's strategic action toward an increasing prominence of renewable energies in the energy mix, enabling the achievement of a reduction of CO₂ emissions in consistency with a path aligned with the Paris Agreement's targets, despite the failure to

achieve the 2021-2023 Long-Term Incentive Plan target for GHG Scope 1 emissions in 2023, mainly due to causes external to the Group.

Pay-mix of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023

The following chart shows the pay mix of the remuneration accrued in 2023 by the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace), taking into account the fixed component and the short-term and long-term variable component of remuneration shown in columns "Fixed compensation" and "Non-equity variable compensation – Bonuses and other incentives" of Table 1 of this Section, as well as in column "Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date" of Table 2 of the present Section with reference to the share-based component of the Long-Term Incentive Plan 2021.

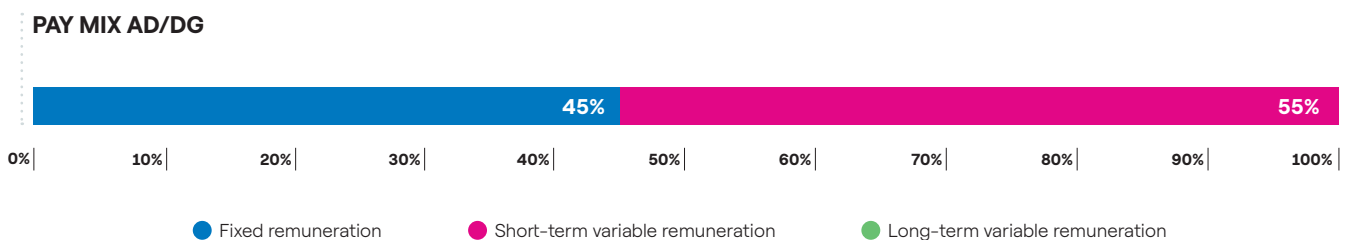
PAY MIX AD/DG



It should be noted that, during 2023, the other members of the Board of Directors in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 and the Statutory Auditors (in office during the financial year) accrued a remuneration consisting only of the fixed component, as shown in Table 1 of this Section.

Pay mix of the remuneration accrued by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023

The following chart shows the pay mix of the remuneration accrued in 2023 by the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Flavio Cattaneo), taking into account the fixed component and the short-term variable component of remuneration indicated by the columns "Fixed remuneration" and "Non-equity variable remuneration - Bonuses and other incentives" in Table 1 of this Section.



It should be noted that the other members of the Board of Directors appointed by the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 accrued during the financial year 2023 remuneration consisting only of the fixed component, as represented in Table 1 of this Section.

Competitive positioning on the relevant market

Si ricorda che l'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 10 It should be noted that the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 approved with binding vote the remuneration policy for 2023, adopted by the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, on March 16, 2023. For the purposes of preparing the remuneration policy for 2023, the Nomination and Compensation Committee has considered the outcomes of a benchmark analysis relating to the remuneration treatment of the Chairman of the Board of Directors, the Chief Executive Officer/General Manager and the non-executive Directors of Enel for the 2022 financial year, carried out by the independent advisor Mercer.

For the purposes of the benchmark analysis, it was taken into consideration a single Peer Group, composed by

the integration of the following three sub-groups: (i) Italian companies with global scope⁽³⁷⁾; (ii) comparable business companies⁽³⁸⁾; (iii) European companies of relevant dimension⁽³⁹⁾. In particular, in light of the outcomes of this analysis, the remuneration policy for 2023 has confirmed the remuneration treatments recognized to the Chairman of the Board of Directors and to the Chief Executive Officer/General Manager for the 2022 financial year, as these treatments essentially continued to reflect Enel's positioning in terms of capitalization, revenues and number of employees with respect to the companies included in the Peer Group⁽⁴⁰⁾. With regard to non-executive Directors, although the results of the benchmark analyses highlighted the grounds for an increase in the related remuneration, especially with regard to participation in Board Committees, the remuneration policy for 2023 has confirmed also in this respect the remuneration envisaged for 2022 financial year.

Illustrated below are the key components of the economic treatment for 2023 recognized to those who have served as Chairman of the Board of Directors (i.e., Michele Crisostomo and Paolo Scaroni) and Chief Executive Officer/General Manager (i.e., Francesco Starace and Flavio

(37) The sub-group of Italian companies with a global scope was composed of companies similar to Enel in terms of complexity and dimensional elements, which represent a reference for Enel itself in terms of labor market and national practices. This sub-group was composed of the following companies: Eni, Leonardo, Prysmian, Terna and TIM.

(38) The sub-group of comparable business companies was composed of European companies that were dimensionally comparable and similar to Enel in terms of business model, services provided and control over the value chain, which represent a reference in terms of business practice. This sub-group was composed of the following companies: EdP, Engie, E.On, Iberdrola, National Grid, Naturgy, Orsted and RWE.

(39) The sub-group of European companies of relevant dimension was composed of companies listed on the main continental stock exchanges, similar to Enel in terms of complexity and interest in view of people competition. This sub-group was composed of the following companies: Airbus, Royal Dutch Shell, SAP, Schneider Electric, Siemens, Stellantis and Total.

(40) In particular, the benchmark analysis showed that, based on data as of December 31, 2021, Enel was positioned compared to the Peer Group (i) between the median and the third quartile in terms of capitalization and number of employees, and (ii) between the third quartile and the ninth decile in terms of revenues.

Cattaneo), specifying their relevant positioning compared to the relevant market, determined considering the benchmark analysis carried out by the independent advisor Willis Tower Watson – that supported the Company in defining the remuneration policy for 2024 – with regard to a specific Peer Group, whose composition is described in detail in paragraph 1.3 of this report. Lastly, it is illustrated the positioning for 2023 of the economic treatment for the Executives with strategic responsibilities with respect to the relevant market.

Chairman of the Board of Directors

In defining the economic treatment of the Chairman of the Board of Directors for 2023, the Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, has considered the outcomes of the benchmark analysis carried out by Mercer; it has also considered the role entrusted to the Chairman in the Group’s corporate governance, including several companies with listed shares in various regulated markets, characterized by minorities heterogeneity and the existence of a large number of supervisory authorities.

Consequently, it has been deemed appropriate to grant for 2023 to those who have served as Chairman of the Board of Directors (i.e., Michele Crisostomo and Paolo Scaroni) a remuneration composed only by the fixed component, equal to Euro 500,000 gross per year; this remuneration – considering the benchmark analysis carried out by Willis Towers Watson based on the documentation published for the 2023 AGM season – is substantially in line with the third quartile of the Peer Group, if only the remuneration paid for this role by the companies included in the panel is considered. If, on the other hand, the additional compensation that some companies pay to their respective non-executive chairpersons for participation in board committees is also considered, the fixed remuneration of the Chairman of Enel’s Board of Directors – which does not envisage such additional compensation – falls between the median and the third quartile of the Peer Group.

Chief Executive Officer/General Manager

The Board of Directors, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee and on the basis of the outcomes of the benchmark analysis carried out by Mercer, has therefore deemed appropriate to confirm, to those who have served as Chief Executive Officer/General Manager (i.e., Francesco Starace and Flavio Cattaneo) during 2023, the economic treatment for 2022, articulated into:

- a fixed remuneration equal to Euro 1,520,000 gross per year. Considering the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Tower Watson, the amount of the fixed remuneration is positioned between the

median and the third quartile of the Peer Group;

- a short-term variable remuneration equal to: (i) at target level, 100% of the fixed remuneration; (ii) at maximum performance level, 150% of the fixed remuneration. Considering the benchmark analysis carried out by Willis Tower Watson, the overall annual remuneration (constituted by fixed remuneration and short-term variable remuneration) is positioned, at the target level between the median and the third quartile, while at the maximum performance level is positioned slightly below the median of the Peer Group;
- a long-term variable remuneration equal to: (i) at target level, 130% of the fixed remuneration; (ii) at maximum performance level, 280% of the fixed remuneration. In the light of the above-mentioned benchmark analysis carried out by Willis Tower Watson, the Total Direct Compensation (constituted by fixed remuneration and long- and short-term variable remuneration) is positioned at the target level in line with the median, while at the maximum performance level slightly below the median of the Peer Group.

Executives with strategic responsibilities

With reference to the Executives with strategic responsibilities, the total remuneration results to be, compared to the relevant benchmark (“*Top Executive Compensation in Europe*”, published by Korn Ferry, which analyzed 461 out of the 500 European listed companies with highest market capitalization), between the first quartile and the market median.

Severance indemnity of the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders’ Meeting held on May 10, 2023

It should be noted that in the Determination regulating the economic and regulatory treatment of the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders’ Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Flavio Cattaneo), the latter expressly waived the severance indemnity provided by the remuneration policy for 2023 in the event of non-renewal of the directorship (with the consequent termination of the executive relationship). Since this is a unilateral waiver by the Chief Executive Officer/General Manager of a measure envisaged by the remuneration policy for 2023 in his sole interest, the waiver itself did not entail any potential prejudice for the interests of the Company; in this regard, the Board of Directors – in the approval the aforesaid Determination upon the proposal of the Nomination and Compensation Committee and subject to the opinion of the Board of Statutory Auditors, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code – has in any case also prudentially acquired the prior favorable opinion of the Related Parties Committee.

Remuneration linked to the termination of the directorship and executive relationship of the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on 10 May 2023

The Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) accrued the following remuneration in 2023, in line with the provisions of the law and the national collective bargaining agreement for managers of companies producing goods and services, *i.e.*, in implementation of the regulation envisaged in the event of non-renewal of the office of Chief Executive Officer, as approved by the Board of Directors at the meeting held on October 15, 2020 and described, starting from 2020, in the first section of the Report on the remuneration policy and compensations paid, duly approved by the annual Shareholders' Meeting.

Severance indemnity and non-competition agreement

Severance

An indemnity was recognized for the termination of the directorship and executive relationship in an amount equal to two years of the fixed component related to both relationships (for a total gross amount of Euro 3,040,000), in substitution and derogation of the treatments due under the law and the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services; this indemnity was paid in June 2023.

Non-competition agreement

At the meeting held on 3 May 2023, the Board of Directors resolved not to exercise the right granted to the Company to activate a non-competition agreement and, therefore, no consideration was paid in this regard to the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023. In this regard, it should also be noted that the last annual instalment of the consideration envisaged for the granting of this right by the person concerned matured in 2022; consequently, no further consideration was recognized in this regard in 2023.

Further treatments

Equalization insurance policy

With reference to the directorship relationship, an equalization insurance policy has been entered into by Enel for the 2020-2022 term of office, aimed at guaranteeing the person concerned a pension and contribution treatment of a similar scope to that which he would have benefited from, with reference to both the fixed and the short-term variable portions of the directorship relationship, had such relationship been equalized with the executive one. During

the 2020-2022 term, the premiums paid by Enel to the insurance company amounted to Euro 1,476,443. It should be noted, however, that this policy did not apply in 2023 with respect to the Chief Executive Officer/General Manager appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo), and is also not provided by the remuneration policy for 2024.

Severance indemnity and untaken holiday leaves

The Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) accrued, in relation to the executive relationship, the amounts due for the severance indemnity and untaken holiday leaves, in line with the provisions of Article 2120 et seq. of the Italian Civil Code, Article 7, paragraph 4, and Article 24 of the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services, for a total amount of Euro 449,450, paid in June 2023. In this regard, it should be noted that, according to the aforementioned regulations, the severance indemnity is composed of the sum of the provisions made on an annual basis of a portion of the fixed remuneration related to the executive relationship and is subject to periodic revaluation.

Accrued rights for participation in the short-term and long-term incentive plans

The Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) retained, in relation to both his directorship and executive relationship, the rights accrued for participation in the short- and long-term incentive plans adopted by the Company (subject to *malus* and claw-back clauses), as illustrated in the first section of the Reports on the remuneration policy and compensations paid referred to in the introductory part of this paragraph; in this regard, please refer to Table 1, Table 2 and Table 3 of this Section for the amount of short-term and long-term variable remuneration accrued in 2023.

It should be noted that in favor of the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace), the non-monetary benefits recognized during his term of office ceased upon his leaving office, and no advisory contracts were stipulated for the period following his termination of office (consistently with what is indicated in paragraph 2.4.7 of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022).

Lastly, it should be noted that, in line with best market practice, the sum of the amounts indicated above and relating to (i) the severance indemnity, (ii) the total premiums paid by Enel during the 2020-2022 term of office for the equalization insurance policy and (iii) the severance indemnity and untaken holiday leaves is less than the sum of two years (i) of fixed compensation and (ii) of the aver-

age short-term variable compensation actually accrued during the 2020-2022 term of office by the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace).

Share Ownership Guidelines

Together with the approval of the remuneration policy for 2023 by the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, the Share Ownership Guidelines ("**Share Ownership Guidelines**") approved by the Board of Directors in March 2023 became effective. The Share Ownership Guidelines are intended to ensure the achievement and maintenance over time of a minimum level of share ownership by the Chief Executive Officer and the Executives with strategic responsibilities and are intended to foster the alignment of the interests of the recipients with those of the generality of Shareholders over a long-term horizon, further incentivizing the commitment of the same recipients to the achievement of the strategic objectives of the Company and the Group.

The Share Ownership Guidelines require that, within a maximum time frame of five years, (i) the Chief Executive Officer of Enel achieves and maintains during his term of office the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least 200% of the gross fixed annual remuneration, including that which he/she may be entitled to as General Manager, if he/she simultaneously holds such office, and (ii) the Executives with strategic responsibilities achieve and maintain, for as long as they hold such office, the ownership of a number of Enel shares whose equivalent value is at least equal to 100% of the gross fixed annual remuneration (see paragraph 2.8 of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022).

In March 2024, in line with the periodic monitoring of the implementation of the Share Ownership Guidelines, the Nomination and Compensation Committee verified that at the end of 2023: (i) the Chief Executive Officer/General Manager of Enel appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Flavio Cattaneo) achieved a level of share ownership equal to 1.040% of the gross fixed annual remuneration as of 31 December 2023 (having therefore already exceeded by far the above-mentioned target required by the Share Ownership Guidelines when fully implemented); (ii) the five Executives with strategic responsibilities in office as of that date are in the share accumulation phase – considering that some of them were appointed during 2023 and that the above-mentioned target is to be achieved by them by 2028 – and have achieved an average level of share ownership equal to 22% of the gross fixed annual remuneration as of 31 December 2023.

Comparison of the annual variation (i) of remuneration of Directors, of Statutory Auditors and of the General Manager of Enel, (ii) of the results of the Group and (iii) of the average gross annual remuneration of the Group's employees

In line with the national legislation implementing Directive (EU) 2017/828 (which amended Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement), the following chart shows the comparative information between the variation recorder in the financial years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 with regard to (i) the total remuneration accrued by each Director and by Statutory Auditors, as well as by the General Manager of Enel, in office during 2023; (ii) the results achieved by the Group, expressed in terms of ordinary EBITDA and Ordinary net income; and (iii) the average gross annual remuneration of the employees of the Group (other than those who have served as Chief Executive Officer/General Manager of Enel during 2023).

In particular, such chart – with the exception of what is shown in the footnotes for the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (*i.e.*, Francesco Starace) – shows the compensations accrued in the financial years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 by Directors, Statutory Auditors and the General Manager of Enel in office during 2023 as reported in the column "Total" of Table 1 of the second section, respectively: (i) of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019; (ii) of the Report on remuneration policy for 2021 and compensations paid in 2020; (iii) of the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021; (iv) of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 and (v) of this report.

The average gross annual remuneration of the Group's employees is calculated as the ratio between the amount shown under "Wages and salaries" – to which the amount of the medium and long-term incentive plans of the item "Post-employment and other long-term benefits" has been added – and the average number of the Group's employees reported in each Consolidated Annual Financial Report, respectively, for the financial years 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023. In this regard it should be noted that, in order to sterilize the exchange rate effect and thus make the information comparable, the item "Wages and salaries" and the amount of medium and long-term incentive plans included in the Consolidated Annual Financial Reports for the financial years 2019, 2020, 2021 and 2022 have been adjusted; in particular, the average exchange rate on December 31, 2023 used for the item "Wages and salaries" included in the Consolidated Annual Financial Report for the 2023 financial year has been applied to these figures.

Lastly, it should be noted that the chart below represents for 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023, along with the average gross annual remuneration of the Group's employees, also the ratio between this amount and the total remuneration accrued by those who have served as Chief Executive Officer/General Manager of Enel during 2023 (*i.e.*, Francesco Starace and Flavio Cattaneo) ("pay ratio"). For the purposes of full disclosure, the same ratio is also shown with reference only to the fixed component of these remunerations.

It should be noted that the measure of remuneration established for the participation of non-executive Directors in board activities and in those of the Committees remained unchanged for the 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 fi-

nancial years. Any differences in the total remuneration accrued by them in these financial years are therefore due to the different period for which the office was actually held in each year, or to the different position (*i.e.*, Chairman or simple member) held in the various Board Committees in which they participate and/or to the number of meetings held by the Committees themselves. Similarly, it should be noted that the measure of remuneration established for the Chairman and the other regular members of the Board of Statutory Auditors remained unchanged for the 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 financial years. Any differences in the total remuneration accrued by them in these financial years are therefore due to the different period for which the office was actually held in each year.

Directors, Statutory Auditors and General Manager of Enel in office at the end of 2023						
First name and Last name	Office	2023	2022	2021	2020	2019
Paolo Scaroni	Chairman of the BoD	€ 337,394	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Flavio Cattaneo	CEO and GM	€ 2,350,776	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 12, 2023	(in office as director from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Johanna Arbib	Director	€ 83,753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Mario Corsi	Director	€ 86,753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Olga Cuccurullo	Director	€ 88,753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Dario Frigerio	Director	€ 94,315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Fiammetta Salmoni	Director	€ 91,315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Alessandra Stabilini	Director	€ 89,315	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--
Alessandro Zehentner	Director	€ 86,753	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 10, 2023	(in office from May 10, 2023)				
	Variation	N.A.	--	--	--	--

Directors, Statutory Auditors and General Manager of Enel in office at the end of 2023						
First name and Last name	Office	2023	2022	2021	2020	2019
Barbara Tadolini	Chairman of the Board of the Statutory Auditors	€ 85,000	€ 85,000	€ 85,000	€ 85,000	€ 53,329
	Appointed on May 16, 2019 (for the financial years 2019/2021) and May 19, 2022 (for the financial years 2022/2024)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 16 to December 31)
	Variation	0% vs 2022	0% vs 2021	0% vs 2020	+59% vs 2019	N.A.
Luigi Borré	Regular Statutory Auditor	€ 75,000	€ 46,438	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 19, 2022	(in office for the entire year)	(in office from May 19, 2022)			
	Variation	+62% vs 2022	N.A.	--	--	--
Maura Campra	Regular Statutory Auditor	€ 75,000	€ 46,438	N.A.	N.A.	N.A.
	Appointed on May 19, 2022	(in office for the entire year)	(in office from May 19, 2022)			
	Variation	+62% vs 2022	N.A.	--	--	--
Directors ceased during 2023						
First name and Last name	Office	2023	2022	2021	2020	2019
Michele Alberto Fabiano Crisostomo	Chairman of the BoD	€ 194,752	€ 533,567	€ 533,210	€ 319,71	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 to December 31)	
	Variation	-64% vs 2022	+0.1% vs 2021	+67% vs 2020	N.A.	--
Francesco Starace	CEO and GM	€ 1,365,273 ⁽¹⁾	€ 3,291,599 ⁽²⁾	€ 4,580,456 ⁽³⁾	€ 6,862,482	€ 6,530,424 ⁽⁴⁾
	In office during 2019, 2020, 2021, 2022 and until May 10, 2023	(of which: € 543,674 fixed compensation; € 420,753 short-term variable compensation; € 367,007 value on the accrual date of the financial instruments vested during 2023 and awardable on the base of LTI Plan 2021; € 33,839 non-monetary benefits; € 0 other compensations)	(of which: € 1,520,000 fixed compensation; € 912,000 short-term variable compensation; € 613,756 value on the accrual date of the financial instruments vested during 2022 and awardable on the base of LTI Plan 2020; € 79,176 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	(of which: € 1,520,000 fixed compensation; € 1,450,688 short-term variable compensation; € 1,362,422 value on the accrual date of the financial instruments vested during 2021 and awardable on the base of LTI Plan 2019; € 80,679 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	(of which: € 1,502,568 fixed compensation; € 5,113,200 short-term and long-term variable compensation; € 80,047 non-monetary benefits; € 166,667 other compensations)	(of which: € 1,470,000 fixed compensation; € 4,821,600 short-term and long-term variable compensation; € 77,124 non-monetary benefits; € 161,700 other compensations)
		(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	-59% vs 2022	-28% vs 2021	-33% vs 2020	+5% vs 2019	N.A.
Cesare Calari	Director	€ 59,301	€ 150,000	€ 150,000	€ 140,759	€ 129,000
	In office during 2019, 2020, 2021, 2022 and until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	-60% vs 2022	0% vs 2021	+7% vs 2020	+9% vs 2019	N.A.
Costanza Esclapon de Villeneuve	Director	€ 51,739	€ 136,000	€ 137,000	€ 85,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 until December 31)	
	Variation	-62% vs 2022	-1% vs 2021	+59% vs 2020	N.A.	--

Directors ceased during 2023

First name and Last name	Office	2023	2022	2021	2020	2019
Samuel Georg Friedrich Leupold	Director	€ 48,739	€ 135,000	€ 139,000	€ 80,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 until December 31)	
	Variation	-64% vs 2022	-3% vs 2021	+72% vs 2020	N.A.	--
Alberto Marchi	Director	€ 59,301	€ 150,000	€ 150,000	€ 90,497	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 until December 31)	
	Variation	-60% vs 2022	0% vs 2021	+66% vs 2020	N.A.	--
Mariana Mazzucato	Director	€ 46,739	€ 127,000	€ 132,000	€ 83,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 until December 31)	
	Variation	-63% vs 2022	-4% vs 2021	+57% vs 2020	N.A.	--
Mirella Pellegrini	Director	€ 49,739	€ 135,000	€ 144,000	€ 82,896	N.A.
	Appointed on May 14, 2020 and in office until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office from May 14 until December 31)	
	Variation	-63% vs 2022	-6% vs 2021	+74% vs 2020	N.A.	--
Anna Chiara Svelto	Director	€ 53,233	€ 142,000	€ 149,000	€ 142,448	€ 143,000
	In office during 2019, 2020, 2021, 2022 and until May 10, 2023	(in office until May 10, 2023)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)	(in office for the entire year)
	Variation	-63% vs 2022	-5% vs 2021	+5% vs 2020	0% vs 2019	N.A.

- (1) The amount related to the 2023 financial year takes into account – in addition to the total remuneration reported in the “Total” column of Table 1 of the second section of this Report – also the value of Enel shares awarded on the basis of the Long-Term Incentive Plan 2021 (“LTI Plan 2021”) vested during the 2023 and which are awardable, as reported in column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the same second section of this Report. This integration, as well as the corresponding one concerning the 2022 and 2021 financial years (referred to in notes 2 and 3 below), is aimed at ensuring the comparability of the total remuneration accrued in 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 financial years by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in office until the Shareholders’ Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace). Unlike the long-term incentive plans adopted until 2018, characterized by an incentive consisting of an exclusively monetary component, the LTI Plan 2021 – like the Long-Term Incentive Plan 2020 (“LTI Plan 2020”) and the Long-Term Incentive Plan 2019 (“LTI Plan 2019”) – provides for the incentive to be partially assigned in Enel shares; it was therefore necessary to include in the table above the value of such shares at the accrual date.
- (2) The amount related to the 2022 financial year takes into account – in addition to the total remuneration reported in the “Total” column of Table 1 of the second section of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022 – also the value of Enel shares granted on the basis of the LTI Plan 2020 vested during 2022 which are awardable, as reported in the column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the same second section of the above mentioned Report.
- (3) The amount related to the 2021 financial year takes into account – in addition to the total remuneration reported in the “Total” column of Table 1 of the second section of the Report on the remuneration policy for 2022 and compensations paid in 2021 – also the value of Enel shares granted on the basis of the LTI Plan 2019 vested during 2021 which are awardable, as reported in the column “Financial instruments vested during the financial year and awardable – Value on accrual date” of Table 2 of the same second section of the above mentioned Report.
- (4) In order to ensure the comparability of the total compensation accrued in 2019, 2020, 2021, 2022 and 2023 by the Chief Executive Officer/General Manager of Enel in office until the Shareholders’ Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace) – in the light of certain clarifications introduced in the meanwhile in the reference legislation and described below – the amount indicated in the chart above and referred to 2019 (equal to Euro 6,530,424) differs from the amount shown in the “Total” column of Table 1 of the second section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019, equal to Euro 5,486,430. In particular, the total compensation accrued in 2019 by Enel’s Chief Executive Officer/General Manager – shown in the chart above solely on an accrual basis in the amount of Euro 6,530,424 – is composed of: (i) the fixed remuneration, equal to Euro 1,470,000; (ii) the short-term variable remuneration, equal to Euro 1,764,000; (iii) the long-term variable remuneration, equal to Euro 3,057,600 and related to the LTI Plan 2017, whose performance period ended in 2019; (iv) non-monetary benefits, equal to Euro 77,124; (v) other compensations, equal to Euro 161,700. In particular, it should be noted that the above-mentioned amount relating to the long-term variable remuneration does not coincide with the amount shown in Table 1 of the second section of the Report on the remuneration policy for 2020 and compensations paid in 2019 since such Table takes into account the partially deferred disbursement of the remuneration and therefore includes 70% of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2016 and 30% of the long-term variable remuneration related to the LTI Plan 2017 paid in 2020, for a total amount of Euro 2,013,606. The need to carry out the above-mentioned reconciliation is due to the regulatory changes introduced in the CONSOB Issuers’ Regulation with the Authority’s Resolution no. 21623 of December 10, 2020 which has provided that the variable remuneration shall be measured exclusively on an accrual basis, thus not taking into account the possible deferral of the disbursement of part of it.

Group results	2023	2022	2021	2020	2019
Ordinary EBITDA (data in million)	€ 21,969	€ 19,683	€ 19,210	€ 18,027 ⁽⁵⁾	€ 17,905
Variation	+12% vs 2022	+3% vs 2021	+7% vs 2020	0% vs 2019 ⁽⁶⁾	N.A.
Ordinary net income of the Group (data in million)	€ 6,508	€ 5,391	€ 5,593	€ 5,197	€ 4,767
Variation	+21% vs 2022	-4% vs 2021	+8% vs 2020	+9% vs 2019	N.A.

	2023	2022	2021	2020	2019
Average gross annual remuneration of Group's employees	€ 54,200	€ 53,169	€ 49,837	€ 47,190	€ 46,082
	(of which: € 48,384 fixed remuneration; € 5,816 variable remuneration)	(of which: € 47,057 fixed remuneration; € 6,112 variable remuneration)	(of which: € 44,652 fixed remuneration; € 5,185 variable remuneration)	(of which: € 42,521 fixed remuneration; € 4,669 variable remuneration)	(of which: € 41,200 fixed remuneration; € 4,882 variable remuneration)
Variation	+2% vs 2022	+7% vs 2021	+6% vs 2020	+2% vs 2019	N.A.
Pay Ratio - Ratio between the total remuneration of Enel's CEO/GM in office until May 10, 2023 (Francesco Starace) and the average gross annual remuneration of the Group's employees	25x (11x fixed remuneration)	62x (32x fixed remuneration)	92x (34x fixed remuneration)	145x (35x fixed remuneration)	142x (36x fixed remuneration)
Pay Ratio - Ratio between the total remuneration of Enel's CEO/GM in office from May 12, 2023 (Flavio Cattaneo) and the average gross annual remuneration of the Group's employees	43x (20x fixed remuneration)	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

(5) For comparative purposes only, a reclassification from financial income to revenues has been made for an amount of Euro 87 million in 2020 of the component accounted in the income statement linked to the remeasurement at fair value of the financial assets related to the services under concession of the distribution activities in Brazil falling within the scope of IFRIC 12. This latter classification had an effect of the same amount on the operating result.

(6) For the sake of uniformity of comparison, for the purposes of determining the percentage change for 2020 compared to 2019, the figure of Euro 17,940 million has been used for 2020 ordinary EBITDA, which does not take into account the reclassification for Euro 87 million described in the previous footnote.

3.2 Overall shareholders' return (for every 100 Euro invested on January 1, 2023)

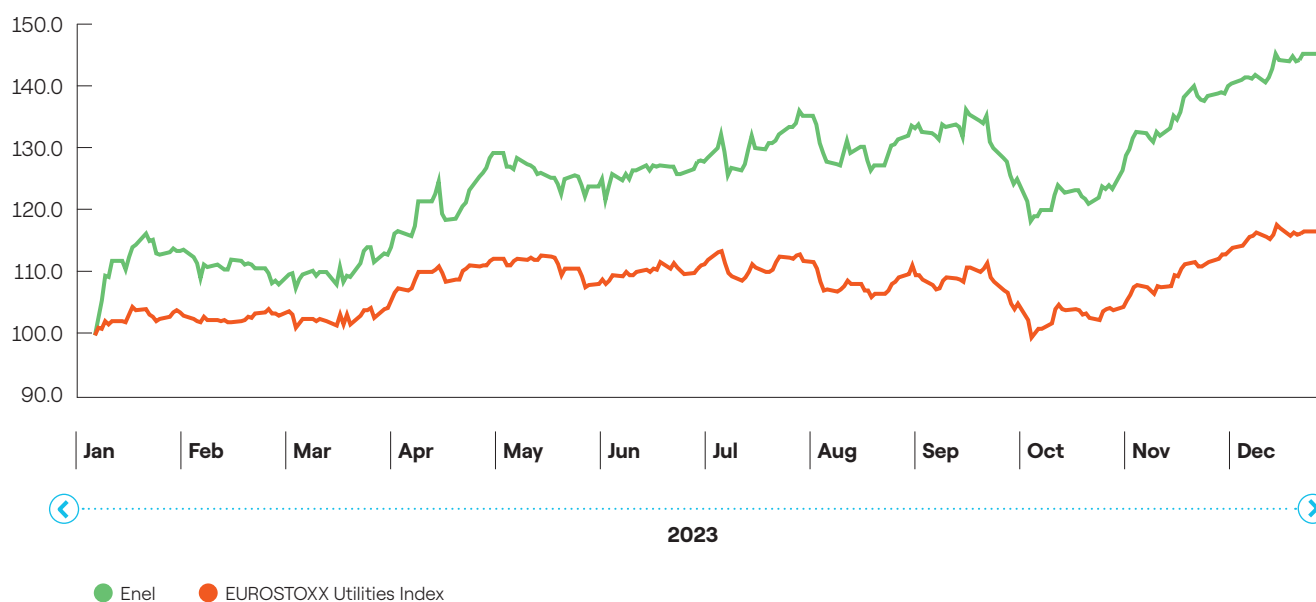


Table 1: Compensations paid to the members of the Board of Directors, the Board of Statutory Auditors, to the General Manager and to Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations referred to 2023, determined on an accrual basis, due to Directors,

Regular Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities, in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation. This chart includes all the persons holding the aforementioned offices even only for a fraction of the year.

First name and Last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office
Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)			
Paolo Scaroni ⁽¹⁾	Chairman of the BoD	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Flavio Cattaneo ⁽²⁾	CEO/GM	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Johanna Arbib ⁽³⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Mario Corsi ⁽⁴⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Olga Cuccurullo ⁽⁵⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Dario Frigerio ⁽⁶⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Fiammetta Salmoni ⁽⁷⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Alessandra Stabilini ⁽⁸⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Alessandro Zehentner ⁽⁹⁾	Director	05/2023-12/2023	Approval of 2025 financial statements
Barbara Tadolini ⁽¹⁰⁾	Chairman of the Board of Statutory Auditors	01/2023-12/2023	Approval of 2024 financial statements
Luigi Borr� ⁽¹¹⁾	Regular Statutory Auditor	01/2023-12/2023	Approval of 2024 financial statements
Maura Campra ⁽¹²⁾	Regular Statutory Auditor	01/2023-12/2023	Approval of 2024 financial statements
Ceased Directors during 2023			
Michele Alberto Fabiano Crisostomo ⁽¹³⁾	Ceased Chairman of the BoD	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Francesco Starace ⁽¹⁴⁾	Ceased CEO/GM	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Cesare Calari ⁽¹⁵⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Costanza Esclapon de Villeneuve ⁽¹⁶⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Samuel Georg Friedrich Leupold ⁽¹⁷⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Alberto Marchi ⁽¹⁸⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Mariana Mazzucato ⁽¹⁹⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Mirella Pellegrini ⁽²⁰⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Anna Chiara Svelto ⁽²¹⁾	Ceased Director	01/2023-05/2023	Approval of 2022 financial statements
Totale			

Note:

(1) Notes: Paolo Scaroni – Chairman of the Board of Directors in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, having heard the Board of Statutory Auditors and recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023. Such remuneration includes the compensation resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 10, 2023, as well as the compensation and the attendance fees due for participation in the Committees established within the same Board of Directors.
- (b) Benefits related to: (i) the company car for mixed use (on the basis of the value subject to taxes); (ii) insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) Enel's contributions for supplementary health care.

(2) Flavio Cattaneo – Chief Executive Officer/General Manager in office from May 12, 2023 (in office as Director from May 10, 2023)

- (a) Fixed remuneration resolved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, by the Board of Directors upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee and having heard the Board of Statutory Auditors, of which Euro 289,726 pertain to the office of Chief Executive Officer and Euro 683,154 pertain to the office of General Manager, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office of Chief Executive Officer/General Manager until December 31, 2023. Such remuneration includes the compensation resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting, as well as the compensations for the offices held at Enel's affiliates and/or subsidiaries and/or at entities which are of interest for the Enel Group, which are thus waived or repaid to the same Enel.
- (b) Short-term variable remuneration component for the office of Chief Executive Officer (equal to Euro 346,192) and for the office of General

Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Non-equity variable compensation			Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/ termination of employment relationship
		Bonuses and other incentives	Profit sharing						
321,918 ^(a)	-	-	-	15,476 ^(b)	-	337,394	-	-	
972,880 ^(a)	-	1,169,359 ^(b)	-	41,870 ^(c)	166,667 ^(d)	2,350,776	155,483	-	
51,507 ^(a)	32,246 ^(b)	-	-	-	-	83,753	-	-	
51,507 ^(a)	35,246 ^(b)	-	-	-	-	86,753	-	-	
51,507 ^(a)	37,246 ^(b)	-	-	-	-	88,753	-	-	
51,507 ^(a)	42,808 ^(b)	-	-	-	-	94,315	-	-	
51,507 ^(a)	39,808 ^(b)	-	-	-	-	91,315	-	-	
51,507 ^(a)	37,808 ^(b)	-	-	-	-	89,315	-	-	
51,507 ^(a)	35,246 ^(b)	-	-	-	-	86,753	-	-	
85,000 ^(a)	-	-	-	-	-	85,000	-	-	
75,000 ^(a)	-	-	-	-	-	75,000	-	-	
75,000 ^(a)	-	-	-	-	-	75,000	-	-	
178,082 ^(a)	-	-	-	16,670 ^(b)	-	194,752	-	-	
543,674 ^(a)	-	420,753 ^(b)	-	33,839 ^(c)	-	998,266	686,819	4,965,893 ^(d)	
28,493 ^(a)	30,808 ^(b)	-	-	-	-	59,301	-	-	
28,493 ^(a)	23,246 ^(b)	-	-	-	-	51,739	-	-	
28,493 ^(a)	20,246 ^(b)	-	-	-	-	48,739	-	-	
28,493 ^(a)	30,808 ^(b)	-	-	-	-	59,301	-	-	
28,493 ^(a)	18,246 ^(b)	-	-	-	-	46,739	-	-	
28,493 ^(a)	21,246 ^(b)	-	-	-	-	49,739	-	-	
27,836 ^(a)	25,397 ^(b)	-	-	-	-	53,233	-	-	
2,810,897	430,405	1,590,112	-	107,855	166,667	5,105,936	842,302	4,965,893	

Manager (equal to Euro 832,167), recognized *pro rata temporis* from the date of appointment in such offices until December 31, 2023 and determined by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, following the assessment performed, at the meeting held on March 21, 2024, on the level of achievement of the annual targets for 2023, objective and specific, that had been assigned by the previous Board of Directors.

- (c) Benefits related to: (i) the company car awarded for mixed use (on the basis of the value subject to pension contributions and taxes, as provided under the ACI tables); (ii) the insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) the contributions borne by Enel for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; (iv) the contributions borne by Enel for ASEM - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi (Supplementary Healthcare Association for Executives in the Energy and Multi-services Sector).
- (d) Amount paid, for year 2023, in exchange for the right (option) granted to Enel for the activation of a non-competition agreement.

(3) Johanna Arbib – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 18,123) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 14,123).

(4) Mario Corsi – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 19,123) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 16,123).

(5) Olga Cuccurullo – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 18,123) and Control and Risk Committee (for an amount of Euro 19,123).

These compensations and fees, with the exception of attendance fees relating to participation in the meetings of the above-mentioned Board Committees (amounting to Euro 15,000), were paid in full to the Ministry of Economy and Finance pursuant to the directive of the Prime Minister's Office – Department of Public Administration of March 1, 2000.

(6) Dario Frigerio – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Control and Risk Committee as Chairman (for an amount of Euro 24,685) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 18,123).

(7) Fiammetta Salmoni – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Related Parties Committee as Chairman (for an amount of Euro 21,685) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 18,123).

(8) Alessandra Stabilini – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Nomination and Compensation Committee as Chairman (for an amount of Euro 23,685) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 14,123).

(9) Alessandro Zehentner – Independent Director in office from May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 10, 2023, recognized *pro rata temporis* from the date of acceptance of the office until December 31, 2023.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation – starting from June 12, 2023 – in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 19,123) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 16,123).

(10) Barbara Tadolini – Chairman of the Board of Statutory Auditors

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022.

(11) Luigi Borré – Regular Statutory Auditor

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022.

(12) Maura Campra – Regular Statutory Auditor

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 19, 2022.

(13) Michele Alberto Fabiano Crisostomo – Chairman of the Board of Directors ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, by the Board of Directors, upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee, having heard the Board of Statutory Auditors and recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office. Such remuneration includes the compensation resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting of May 14, 2020, as well as the compensation and the attendance fees due for participation in the Committees established within the same Board of Directors.
- (b) Benefits related to: (i) the company car for mixed use (on the basis of the value subject to taxes); (ii) insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) Enel's contributions for supplementary health care.

(14) Francesco Starace – Chief Executive Officer/General Manager ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved, pursuant to Article 2389, paragraph 3, of the Italian Civil Code, by the Board of Directors upon proposal submitted by the Nomination and Compensation Committee and having heard the Board of Statutory Auditors, of which Euro 249,315 pertain to the office of Chief Executive Officer and Euro 294,359 pertain to the office of General Manager, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office. Such remuneration includes the compensation resolved for the members of the Board of Directors by the ordinary Shareholders' Meeting, as well as the compensations for the offices held at Enel's affiliates and/or subsidiaries and/or at entities which are of interest for the Enel Group, which are thus waived or repaid to the same Enel.
- (b) Short-term variable remuneration component for the office of Chief Executive Officer (equal to Euro 193,768) and for the office of General Manager (equal to Euro 226,985) conventionally determined – in line with the remuneration policy for 2023 – in an amount equal to the average of the amounts recognized for the office to the person concerned over the last two years of the 2020-2022 term of office, and recognized *pro rata temporis* for the period starting from January 1, 2023 until the date of termination of the directorship and executive relationships. It should be noted that the long-term variable component – relating to the LTI Plan 2021 and also recognized *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and executive relationships – is not included in this table since it is payable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 54,533 shares of Enel – of which 30% (equal to no. 16,360 Enel shares) payable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 38,173 Enel shares) deferred to 2025 – is included in Table no. 2 below.
- (c) Benefits related to: (i) the company car awarded for mixed use (on the basis of the value subject to pension contributions and taxes, as provided under the ACI tables); (ii) the insurance policies covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) the contributions borne by Enel for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; (iv) the

contributions borne by Enel for *ASEM – Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi* (Supplementary Healthcare Association for Executives in the Energy and Multi-services Sector).

- (d) In line with the treatment described starting from 2020 in the first section of the Report on the remuneration policy and compensations paid, duly approved by the annual Shareholders' Meeting, as well as with what the Company indicated in the press release of May 10, 2023 (entitled "Enel: disclosure on end of mandate indemnity and executive employment relations of the Chief Executive Officer and General Manager Francesco Starace" and published in implementation of Recommendation no. 31 of the Corporate Governance Code), this amount includes: (i) the severance indemnity, equal to two years of the fixed remuneration for the directorship and executive relationships (for a total gross amount of 3,040,000); this indemnity, in substitution and derogation of the treatments due under the law and the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services, was paid in June 2023; (ii) with reference to the directorship relationship, the premiums paid by Enel during the 2020-2022 term of office for the equalization insurance policy aimed at guaranteeing the person concerned a pension and contribution treatment of a similar scope to that which he would have been benefited from, with reference to both the fixed and the short-term variable portions of the directorship relationship, had such relationship been equalized with the executive one (for a total amount of Euro 1,476,443). The amount also includes, with regard to the executive relationship, the amounts due for severance indemnity and untaken holiday leaves, in accordance with the provisions of Article 2120 et seq. of the Italian Civil Code, Article 7, paragraph 4, and Article 24 of the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services (for a total amount of Euro 449,450), paid in June 2023.
- (15) Cesare Calari – Independent Director ceased from office on May 10, 2023**
- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee as Chairman (for an amount of Euro 16,685) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 14,123).
- (16) Costanza Esclapon de Villeneuve – Independent Director ceased from office on May 10, 2023**
- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 13,123) and in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 10,123).

(17) Samuel Georg Friedrich Leupold – Independent Director ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 12,123) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 8,123).

(18) Alberto Marchi – Independent Director ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Nomination and Compensation Committee as Chairman (for an amount of Euro 17,685) and in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 13,123).

(19) Mariana Mazzucato – Independent Director ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Corporate Governance and Sustainability Committee (for an amount of Euro 10,123) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 8,123).

(20) Mirella Pellegrini – Independent Director ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Control and Risk Committee (for an amount of Euro 13,123) and in the Related Parties Committee (for an amount of Euro 8,123).

(21) Anna Chiara Svelto – Independent Director ceased from office on May 10, 2023

- (a) Fixed remuneration resolved by the ordinary Shareholders' Meeting held on May 14, 2020, recognized *pro rata temporis* from January 1, 2023 until the date of termination of the office.
- (b) Compensations, including the related attendance fees, for participation in the Related Parties Committee as Chairman (for an amount of Euro 11,438) and in the Nomination and Compensation Committee (for an amount of Euro 13,959).

First name and Last name	Office	Period during which office was held	Expiration date of the office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements (in Euro)					
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	857,833	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates (in Euro)					
-	Executives with strategic responsibilities ⁽¹⁾	-	-	3,560,308	-
(III) Total				4,418,141	-

Notes:

- (1) The chart includes the data concerning all of those who, during the financial year 2023, held the roles of Executive with Strategic Responsibilities (for an overall number of 6 positions, which became 5 from July 2023 as a consequence of the merger of the "Global E-Mobility" Business Line into "Enel X Global Retail").
- (2) It should be noted that the long-term variable component related to the LTI Plan 2021 is not shown in this table since disburseable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 17,087 Enel shares – 30% of which (equal to no. 5,126 Enel shares) disburseable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 11,961 Enel shares) deferred to 2025 – is shown in the following Table 2.
- (3) It should be noted that the long-term variable component related to the LTI Plan 2021 is not shown in this table since disburseable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 77,910 Enel shares – 30% of which (equal to no. 23,373 Enel shares) disburseable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 54,537 Enel shares) deferred to 2025 – is shown in the following Table 2.
- (4) Benefits related to: (i) the company car awarded for mixed use (personal and business, on the basis of the value subject to pension contributions and taxes, as provided under the ACI tables); (ii) the insurance policies executed in favor of Executive with strategic responsibilities covering the risk of death or permanent disability resulting from an accident or disease; (iii) the contributions borne by the belonging companies for the supplementary Pension Fund for the Group's executives; and (iv) the contributions borne by the belonging companies for Supplementary Healthcare Assistance (*Assistenza Sanitaria Integrativa*).
- (5) Severance indemnity paid in line with the criteria set forth in the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services ("CCNL"). In particular, in accordance with what is indicated in the first section of the Report on the remuneration policy for 2023 and compensations paid in 2022, the amounts indicated in the table were determined taking into account the calculation criteria and the amount of the indemnity in substitution of notice (Article 23 of the CCNL) and the additional indemnity of the contractual termination amounts (Article 19, paragraph 15 of the CCNL), which can reach overall a maximum of 36 monthly payments. The number of monthly payments is determined on the basis of the years of seniority in the Company. The amount also includes entitlements relating to severance indemnity in accordance with the provisions of Article 2120 et seq. of the Italian Civil Code and Article 24 of the national collective bargaining agreement for executives of companies producing goods and services.

Non-equity variable compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Indemnity for severance/ termination of employment relationship
Bonus and other incentives	Profit sharing					
879,750 ⁽²⁾	-	59,043 ⁽⁴⁾	-	1,796,626	253,197	-
2,209,385 ⁽³⁾	-	269,227 ⁽⁴⁾	-	6,038,920	1,060,756	4,284,314 ⁽⁵⁾
3,089,135	-	328,270⁽⁴⁾	-	7,835,546	1,313,953	4,284,314

Table 2: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations deriving

from incentive plans based on financial instruments, other than stock options, for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation.

First name and Last name	Office	Plan	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year		
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)	Vesting period
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager in office from May 12, 2023	LTI 2023 (May 10, 2023) ⁽¹⁾			no. 475,912 Enel share	2,643,215	Three year period 2023-2025 ⁽²⁾
Chief Executive Officer/General Manager ceased during 2023							
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager ceased from office on May 10, 2023	LTI 2021 (20 May 2021) ⁽⁴⁾					
		LTI 2022 (19 May 2022) ⁽⁶⁾	no. 284,812 Enel shares	Three-year period 2022-2024 ⁽⁷⁾			
First name and Last name	Office	Plan	Financial instruments awarded in previous financial years, not vested during the financial year		Financial instruments awarded during the financial year		
			Number and type of financial instruments	Vesting period	Number and type of financial instruments	Fair value at assignment date (Euro)	Vesting period
-	Executives with Strategic Responsibilities ⁽⁸⁾						
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽⁴⁾					
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		LTI 2022 (May 19, 2022) ⁽⁶⁾	no. 54,433 Enel shares	Three-year period 2022-2024 ⁽⁷⁾			
		LTI 2023 (May 10, 2023) ⁽¹⁾			no. 252,776 Enel shares	1,403,918	Three-year period 2023-2025 ⁽²⁾
		LTI 2021 (May 20, 2021) ⁽⁴⁾					
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		LTI 2022 (May 19, 2022) ⁽⁶⁾	no. 244,602 Enel shares	Three-year period 2022-2024 ⁽⁷⁾			
		LTI 2023 (May 10, 2023) ⁽¹⁾			n. 530,393 azioni Enel	2,945,803	Three-year period 2023-2025 ⁽²⁾
(III) Total			583,847		1,259,081	6,992,936	

Notes:

- (1) The date refers to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2023.
- (2) The right to disbursement of the incentive accrues subject to the achievement of performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2025.
- (3) The date is referred to the Enel's Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the awarding to beneficiaries of the LTI Plan 2023.
- (4) The date is referred to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2021.
- (5) The table shows the total number (54,533) of Enel shares relating to the LTI Plan 2021, concretely awarded to the interested persons – following the final assessment of the objectives of the Plan itself – *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and executive relationships. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to no. 16,360 Enel shares) will take place in 2024, while the remaining 70% (equal to no. 38,173 Enel shares) is deferred to 2025.
- (6) The date is referred to the Enel's Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2022.

Financial instruments awarded during the financial year		Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable		Financial instruments accrued for the financial year
Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
October 5, 2023 ⁽³⁾	5.5540				155,483
		no. 138,718 Enel shares	no. 54,533 Enel shares ⁽⁵⁾	367,007 ⁽¹¹⁾	463,869
					222,950
Financial instruments awarded during the financial year		Financial instruments vested during the financial year and not awarded	Financial instruments vested during the financial year and awardable		Financial instruments accrued for the financial year
Assignment date	Market price at assignment date (Euro)	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value on accrual date	Fair value (Euro)
		no. 16,287 Enel shares	no. 17,087 Enel shares ⁽⁹⁾	114,996 ⁽¹¹⁾	80,109
					90,505
October 5, 2023 ⁽³⁾	5.5540				82,583
		no. 122,385 Enel shares	no. 77,910 Enel shares ⁽¹⁰⁾	524,334 ⁽¹¹⁾	480,777
					406,696
October 5, 2023 ⁽³⁾	5.5540				173,283
					277,390
					149,530
					1,006,337
					2,156,255

- (7) The right to disbursement of the incentive accrues subject to the achievement of performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2024.
- (8) The table includes data relating to all those who held the functions of Executives with Strategic Responsibilities during 2023 (for a total of 6 positions, which became 5 from July 2023 as a consequence of the merger of the "Global E-Mobility" Business Line into "Enel X Global Retail").
- (9) The table shows the total number (17,087) of Enel shares relating to the LTI Plan 2021, concretely awarded to the interested persons following the final assessment of the objectives of the Plan itself. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to no. 5,126 Enel shares) will take place in 2024, while the remaining 70% (equal to no. 11,961 Enel shares) is deferred to 2025.
- (10) The table shows the total number (77,910) of Enel shares relating to the LTI Plan 2021, concretely awarded to the interested persons following the final assessment of the objectives of the Plan itself. With regard to this total amount, it should be noted that the disbursement of 30% (equal to no. 23,373 Enel shares) will take place in 2024, while the remaining 70% (equal to no. 54,537 Enel shares) is deferred to 2025.
- (11) The figure was determined on the basis of the market value of the shares of Enel S.p.A. on December 29, 2023.

Table 3: Monetary incentive plan for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth compensations arising from

the monetary incentive plans for the members of the Board of Directors, the General Manager and the Executives with strategic responsibilities, determined on an accrual basis and in compliance with Annex 3A, Table 7-bis, of CONSOB Issuers' Regulation.

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
Cattaneo Flavio	Chief Executive Officer/ General Manager in office from May 12, 2023	MBO 2023 ⁽¹⁾	1,169,359	-	-
Chief Executive Officer/General Manager ceased during 2023					
Starace Francesco	Chief Executive Officer/ General Manager ceased from office on May 10, 2023	MBO 2023 ⁽²⁾	420,753	-	-
		LTI 2021 ⁽³⁾	-(4)	-	-
Totale			1,590,112	-	-

Last name and First name	Office	Plan	Bonus for the year		
			(A)	(B)	(C)
			Disbursable/Disbursed	Deferred	Deferral period
--	Executives with strategic responsibilities ⁽⁵⁾				
(I) Compensations in the company that drafts the financial statements		MBO 2023	879,750	-	-
		LTI 2021 ⁽³⁾	-(6)	-	-
(I) Sub-total			879,750	-	-
(II) Compensations from subsidiaries and affiliates		MBO 2023	2,209,385	-	-
		LTI 2021 ⁽³⁾	-(7)	-	-
(II) Sub-total			2,209,385	-	-
(III) Total			3,089,135	-	-

Notes:

- (1) The MBO 2023 pertaining to Flavio Cattaneo was assigned by Enel's Board of Directors with resolution adopted on March 2, 2023 and finally assessed with resolution adopted on March 21, 2024. Such short-term variable component of the remuneration was recognized *pro rata temporis* from the date of appointment to the office of Chief Executive Officer/General Manager until December 31, 2023.
- (2) The MBO 2023 pertaining to Francesco Starace was conventionally determined - in line with the remuneration policy for 2023 - in an amount equal to the average of the amounts recognized to him for the office over the last two years of his 2020-2022 term of office. The relevant amount was therefore recognized *pro rata temporis* for the period from January 1, 2023 until the date of termination of the directorship and executive relationships.
- (3) The procedure for the assignment of the LTI Plan 2021 was finalized with the approval of the methods and timing of assignment of the Plan itself by Enel's Board of Directors on September 16, 2021.
- (4) The long-term variable component, related to the LTI Plan 2021, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 54,533 Enel shares - of which 30% (equal to no. 16,360 Enel shares) disbursable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 38,173 shares of Enel S.p.A.) deferred to 2025 - is shown in the previous Table 2 and was recognized *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and executive relationships.
- (5) The table includes data relating to all those who held the functions of Executives with Strategic Responsibilities during 2023 (for a total of 6 positions, which became 5 from July 2023 as a consequence of the merger of the "Global E-Mobility" Business Line into "Enel X Global Retail").
- (6) The long-term variable component, related to the LTI Plan 2021, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 17,087 Enel shares - of which 30% (equal to no. 5,126 Enel shares) disbursable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 11,961 Enel shares) deferred to 2025 - is shown in the previous Table 2.
- (7) The long-term variable component, related to the LTI Plan 2021, is not shown in this table as it is disbursable exclusively in Enel shares. This component, equal to no. 77,910 Enel shares - of which 30% (equal to no. 23,373 Enel shares) disbursable in 2024 and the remaining 70% (equal to no. 54,537 Enel shares) deferred to 2025 - is shown in the previous Table 2.

Bonus for past years			
(A)	(B)	(C)	Other bonuses
No longer disburseable	Disburseable/Disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Bonus for past years			
(A)	(B)	(C)	Other bonuses
No longer disburseable	Disburseable/Disbursed	Still deferred	
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

3.3 Long-Term Incentive Plan 2021

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2021 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 20, 2021, the Board of Directors, on September 16, 2021, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, resolved on the modalities and timings for the awarding of shares to the relevant beneficiaries. In implementation of such resolution, no. 212 beneficiaries⁽¹⁾ (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 11 positions at that time – and no. 200 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 1,577,773 Enel shares⁽²⁾. In this regard, in light of the final assessment of the performance objectives under the Long-Term Incentive Plan 2021, as previously de-

scribed, the Board of Directors provided for the awarding of 35.93% of the base amount assigned to the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 (i.e., Francesco Starace) and 25.60% of the base amount assigned to the other beneficiaries of the same Plan; therefore, in practice, the Board of Directors provided for the disbursement in favor of the said Chief Executive Officer/General Manager – *pro rata temporis* until the date of termination of the directorship and executive relationships – of no. 54,533 Enel shares and in favor of the other beneficiaries of the same Plan of a total of no. 636,383 Enel shares, according to the modalities and timing established under the same Plan.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2021, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website (www.enel.com).

-
- (1) As of December 31, 2023, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the total number of beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2021 is equal to 197.
(2) As of December 31, 2023, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the number of shares potentially disburseable decreased to 1,375,671.

3.4 Long-Term Incentive Plan 2022

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2022 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 19, 2022, the Board of Directors, on September 21, 2022, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, resolved on the modalities and timings for the awarding of shares to the relevant beneficiaries. In implementation of such resolution, no. 217 beneficiaries⁽¹⁾ (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 11 positions at that time – and no. 205 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 2,398,143⁽²⁾ Enel shares, which will be disbursed – subject to and in proportion to the achievement of the performance objectives – at the end of the three-year performance period, according to the modalities and timings defined by the same Plan.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2022, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website (www.enel.com).

3.5 Long-Term Incentive Plan 2023

With reference to the Long-Term Incentive Plan 2023 approved by Enel's Shareholders' Meeting on May 10, 2023, the Board of Directors, on September October 5, 2023, upon proposal of the Nomination and Compensation Committee, resolved on the modalities and timing for the awarding of shares to the relevant beneficiaries. In implementation of such resolution, no. 205 beneficiaries (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel appointed following the Shareholders' Meeting held on May 10, 2023 – i.e., Flavio Cattaneo – as well as the Executives with strategic responsibilities – for a total of 5 positions – and no. 199 managers of Enel and its subsidiaries) have been identified and have been assigned with overall no. 4,040,820 Enel shares, which will be disbursed – subject to and in proportion to the achievement of the performance objectives – at the end of the three-year performance period, according to the modalities and timings defined by the same Plan.

For further information on the Long-Term Incentive Plan 2023, please refer to the Information Document published in the "Investors" section of the Company's website (www.enel.com).

-
- (1) As of December 31, 2023, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the total number of beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2022 is equal to 206.
(2) As of December 31, 2023, as a result of changes in the subjective scope of managers beneficiaries, the number of shares potentially disburseable decreased to 2,023,677.

3.6 Shareholdings held by members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, the General Manager and Executives with strategic responsibilities

The following chart sets forth the shares in Enel and its subsidiaries held by the members of the Board of Directors and of the Board of Statutory Auditors, by the General Manager and by Executives with strategic responsibilities, as well as by their spouses who are not legally separat-

ed and their underage children, either directly or through subsidiaries, trusts or agents, as resulting from the shareholders' ledger, the communications received and the information gathered from the persons involved.

The data related to the Executives with strategic responsibilities are provided on an aggregate basis, in compliance with Annex 3A, Table 7-ter, of CONSOB Issuers' Regulation. The chart is filled out only with reference to the persons who held, during the 2023, shares in Enel or its subsidiaries, including those who were in office for a fraction of the year.

Last name and First name	Office	Company in which shares are held	Number of shares held at the end of 2022	Number of shares purchased in 2023	Number of shares sold in 2023	Number of shares held at the end of 2023	Title of possession
Members of the Board of Directors							
Cattaneo Flavio	Chief Executive Officer/General Manager (in office from May 12, 2023)	Enel S.p.A.	300,000 ⁽¹⁾	2,200,000 ⁽²⁾	-	2,500,000 ⁽³⁾	Ownership
Frigerio Dario	Director	Enel S.p.A.	182,300	-	182,300	0	-
Ceased Directors during 2023							
Starace Francesco	Chief Executive Officer/General Manager (in office until May 10, 2023)	Enel S.p.A.	619,170 ⁽⁴⁾	171,959	73,185	717,944 ⁽⁵⁾	Ownership
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Ownership
Calari Cesare	Director	Enel S.p.A.	4,104	3,000	-	7,104	Ownership
Members of the Board of Statutory Auditors							
-	-	-	-	-	-	-	-
Executives with strategic responsibilities							
No. 6 positions	Executives with strategic responsibilities ^(*)	Enel S.p.A.	193,981 ⁽⁶⁾	152,702	43,080	303,603 ⁽⁷⁾	Ownership
		Endesa S.A.	10	-	-	10	Ownership

(1) Through a subsidiary.

(2) Of which 500,000 personally and 1,700,000 through a subsidiary.

(3) Of which 500,000 personally and 2,000,000 through a subsidiary.

(4) Of which 399,550 personally and 219,620 by the spouse.

(5) Of which 498,324 personally and 219,620 by the spouse.

(6) Of which 175,254 personally and 18,727 by the spouse.

(7) Of which 284,876 personally and 18,727 by the spouse.

(*) It should be noted that the number of shares is referred to the shareholdings held at the end of 2022 and during 2023 by those who during the same 2023 financial year have been Executives with strategic responsibilities.



3.

LTI PLAN 2024

○ Information Document

pursuant to Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 dated May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented, related to the

○ Long-Term Incentive Plan 2024 of Enel S.p.A.

April 11, 2024

TABLE OF CONTENTS

Glossary	180
Introduction	181
1. Beneficiaries	181
1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel	181
1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan	181
1.3 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are general managers or executives with strategic responsibilities (in case they have received during the financial year a total compensation exceeding the highest compensation granted to the members of the board of directors)	181
1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries of the LTI Plan who are executives with strategic responsibilities and of any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply	182

2. Reasons supporting the adoption of the Plan	182	4. Characteristics of the LTI Plan	91
2.1 Objectives to be achieved through the Plan	182	4.1 Structure of the Plan	185
2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan	182	4.2 Period of implementation of the Plan	186
2.3 Criteria for determining the amount to be awarded	183	4.3 Expiry of the Plan	186
2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel	183	4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories	186
2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan	183	4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions	186
2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers' shareholdings in companies ("Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese"), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law no. 350 dated December 24, 2003	183	4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed	189
3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan	184	4.7 Conditions subsequent, if any, in connection with the Plan in the event that the Beneficiaries were to conclude hedging transactions that allow for the neutralization of any selling restrictions applicable to the financial instruments	189
3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan	184	4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship	190
3.2 Subjects in charge for managing the Plan	184	4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan	190
3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan	184	4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan	190
3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments	184	4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments	190
3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics	184	4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award	190
3.6 Date of the decision made by the competent body to propose the Plan to the Shareholders' Meeting approval and of the proposal, if any, by the Nomination and Compensation Committee	184	4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan	191
3.7 Date of the decision made by the competent body on the awarding of financial instruments and of the proposal, if any, submitted by the Nomination and Compensation Committee	184	4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights	191
3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based	185	4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them	191
3.9 Safeguards adopted by the Company with regard to the possibility that the date of the awarding of the financial instruments or the date of possible decisions in such regard by the Nomination and Compensation Committee may coincide with the date of dissemination of material information within the meaning set forth under Article 17 of the EU Regulation no. 596/2014	185	4.16 – 4.23	191
		4.24 Annex	191

GLOSSARY

Where used in this information document, the following terms shall have the meanings set forth below.

Beneficiaries	The managers of Enel and/or of companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code who are beneficiaries of the Plan.
Consob Issuers' Regulation	The Regulation adopted by Consob with Resolution no. 11971 of May 14, 1999, as subsequently amended and supplemented.
Consolidated Financial Act	Legislative Decree no. 58 of February 24, 1998, as subsequently amended and supplemented.
Corporate Governance Code	The Corporate Governance Code of companies with shares listed on the Euronext Milan market of Borsa Italiana S.p.A., approved by the Italian Corporate Governance Committee in January 2020.
Enel or the Company	Enel S.p.A.
EUROSTOXX Utilities Index – EMU (Euro Area/Economic and Monetary Union)	The Index managed by STOXX Ltd. including the most relevant utilities companies in Euro Area Countries (EMU). As of December 29, 2023 the first 10 companies included in such index were: Iberdrola, Enel, Engie, RWE, E.ON, Veolia Environnement, EdP, Terna, Redeia Corporación, Endesa.
Executives with Strategic Responsibilities	Executives – other than those who also hold the position of Director of Enel – who have the power and responsibility, directly or indirectly, for planning, directing and controlling the activities of the Company and the Group, in accordance with the definition under Article 65, paragraph 1- <i>quater</i> , of Consob Issuers' Regulation. These Executives are identified by Enel's Chief Executive Officer from among the executives reporting directly to him/her in consideration of the importance of the functions assigned to them within the Group.
Group	Enel and the companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code.
Information Document	This document drawn pursuant to and for purposes of Article 84- <i>bis</i> , paragraph 1, of Consob Issuers' Regulation.
LTI Plan or the Plan	The Long-Term Incentive Plan adopted by the Company for the year 2024.
Nomination and Compensation Committee	The Committee of Enel, currently comprised of non-executive Directors, the majority of whom are independent, having, inter alia, proactive and advisory functions in connection with the remuneration of Directors and Executives with Strategic Responsibilities.
Return on Invested Capital (ROIC)	Ratio between NOPAT (<i>i.e.</i> , Net Operating Profit After Taxes) and average NIC (<i>i.e.</i> , Net Invested Capital).
Shareholders	Owners of Shares.
Shares	Ordinary shares issued by Enel, listed on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A.
Total Shareholders Return (TSR)	Index that measures the total return on one share, by taking the sum of the following components: <ul style="list-style-type: none"> i. capital gain: ratio between the change in the market price of the share (difference between the price determined at the end and at the beginning of the relevant period) and the market price determined at the beginning of the period itself; ii. dividends reinvested: impact of all dividends paid and reinvested in the share as of the ex-dividend date.
Weighted Average Cost of Capital (WACC)	Average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

INTRODUCTION

This Information Document, drawn in accordance with Article 84-*bis*, paragraph 1, of the Consob Issuers' Regulation, is published in order to provide the Shareholders and the market with an extensive and detailed information on the LTI Plan proposed for adoption.

The LTI Plan provides for the possibility to distribute to its Beneficiaries an incentive, composed of a monetary component and a share-based component. Furthermore, the disbursement of both such components, as well as their total amount, depend, *inter alia*, on the level of achievement of the Total Shareholders' Return, calculated on the basis of the performance of Enel share during the relevant

three-year period (2024-2026) compared with that of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU.

Therefore, for both these features, the LTI Plan, being a “remuneration plan based on financial instruments”, pursuant to Article 114-*bis*, paragraph 1, of the Consolidated Financial Act, is subject to the approval of the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called on May 23, 2024.

The Information Document is available to the public at Enel's registered office (in Rome, Viale Regina Margherita no. 137), as well as on the Company's website (www.enel.com) and on the authorized storage mechanism “eMarket Storage” (www.emarketstorage.it).

1. Beneficiaries

1.1 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are members of the Board of Directors of Enel

The LTI Plan includes among its Beneficiaries the Chief Executive Officer (and General Manager) of Enel, Flavio Cattaneo.

1.2 Indication of the categories of employees or collaborators of Enel and of the Group which are Beneficiaries of the LTI Plan

Approximately 300 managers of Enel and/or companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code, including the General Manager (and Chief Executive Officer) of Enel, who hold positions that are most directly responsible for the company's results or which are of strategic interest, are the Beneficiaries of the LTI Plan. Among such managers are also included those belonging to the Business Line “Enel Grids and Innovability”, as well as to the “Iberia” and “Rest of the World” Regions, in favor of some of which, taking into consideration the requirements to carry on the business on an autonomous basis or the compliance with the unbundling laws in force, are established specific plans⁽¹⁾ and *ad hoc* objectives linked

to the relevant activities of the above-mentioned Business Line and Regions.

It should be noted that some of the managers who are Beneficiaries of the LTI Plan are currently members of the boards of directors of companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code. Such executives are not indicated by name in paragraph 1.1 above since their inclusion among the Beneficiaries of the Plan does not depend on the offices held by them in the above-mentioned companies, being such award solely determined on the basis of their managerial role within the Group.

1.3 Indication by name of the Beneficiaries of the LTI Plan who are general managers or executives with strategic responsibilities (in case they have received during the financial year a total compensation exceeding the highest compensation granted to the members of the board of directors)

The LTI Plan includes among its Beneficiaries the General Manager (and Chief Executive Officer) of Enel, Flavio Cattaneo.

(1) These plans regard approximately 80 Beneficiaries and in some cases they do not envisage a share-based component.

1.4 Description and numerical indication of the Beneficiaries of the LTI Plan who are executives with strategic responsibilities and of any other possible categories of employees or collaborators for whom diverse characteristics of the Plan apply

The LTI Plan includes among the Beneficiaries indicated in paragraph 1.2 above also the managers who, from the time of the allocation of the base value of the incentive, will actually hold the position of “executives with strategic responsibilities” as defined under Article 65, paragraph 1-*quater*, of the Consob Issuers’ Regulation. As of the date of this document, reference is made to the heads of:

- the “Administration, Finance and Control” Holding Function;
- the Global Business Lines “Enel Green Power and Thermal Generation”, “Enel Grids and Innovability”, “Global Energy and Commodity Management and Chief Pricing Officer” and “Enel X Global Retail”,

for a total of 5 executive positions.

Without prejudice to what specified in paragraph 1.2 above, it should be noted that the incentive scheme envisaged under the LTI Plan is the same for all the Beneficiaries, and differentiates only because of:

- i. the measure of the base amount of the incentive, to be determined at the time of the relevant award in relation

to the fixed remuneration of the single Beneficiary, as pointed out in paragraph 2.3 below;

- ii. the measure of the incentive actually assignable in the final assessment of the Plan which, depending on the level of achievement of the performance objectives envisaged under the same Plan, is equal:
 - at target level, to 130% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, and to 100% of the base amount for the other Beneficiaries;
 - at the maximum level (*i.e.*, if the second over-performance threshold is reached), to 280% of the base amount for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, and to 180% of the base amount for the other Beneficiaries; and
- iii. the percentage incidence of the share-based component on the base amount of the awarded incentive, which is equal to:
 - 150% of the base amount, for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel;
 - 100% of the base amount, for the first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, including Executives with Strategic Responsibilities; and
 - 65% of the base amount, for the other Beneficiaries of the Plan different from those referred to in the previous points.

2. Reasons supporting the adoption of the Plan

2.1 Objectives to be achieved through the Plan

The Plan is aimed at:

- aligning the interests of the Beneficiaries with the pursuit of the priority goal consisting in the creation of value for Shareholders over the long-term, also by envisaging a share-based component into remuneration plans;
- strengthening the link between the remuneration of Beneficiaries and both the sustainable success of the Company and the objectives set forth by the 2024-2026 Strategic Plan;
- encouraging the management’s commitment to achieving common objectives at the Group level, promoting the coordination and integration of the activities of the various companies belonging to the same Group;
- promoting the loyalty of the Beneficiaries of the Plan, in particular encouraging the retention of those who hold “key” positions within the Group;

- safeguarding the Company’s competitiveness on the labor market.

2.2 Key variables and performance indicators considered for purposes of awarding the Plan

The Plan envisages the disbursement of an incentive composed of a component in Shares and a monetary component, the amount of which may vary depending upon the level of achievement of three-year performance objectives, from zero (and therefore, if none of the objectives is achieved, no incentive is awarded) up to a maximum of 280% or 180% of the base amount, respectively for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel or for the other Beneficiaries. The following table indicates the performance objectives upon which the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan is conditioned, as well as the related weight:

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽²⁾ of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2024-2026	45%
Cumulative ROIC - WACC for the three-year period 2024-2026	30%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽³⁾ , along with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽⁴⁾	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026	10%

The decision to condition the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan upon the prior achievement of specific performance objectives aims at fully aligning the Beneficiaries’ interests with those of the Shareholders. In addition, such objectives, which apply in an identical manner to all Beneficiaries of the Plan, are characterized by a three-year performance period in order to encourage the results consolidation and the enhancement of the long-term characteristics of the same Plan. For further information on the performance objectives upon which the disbursement of the incentive provided under the LTI Plan is conditioned, see paragraph 4.5 below.

2.3 Criteria for determining the amount to be awarded

The extent of the base value of the incentive to be awarded to each Beneficiary of the Plan will be determined by taking as a reference a percentage of the fixed remuneration; this percentage is identified on the basis of each Beneficiary’s category. For this purpose, the Beneficiaries of the Plan are divided into 4 categories, which provide for the disbursement of an incentive ranging between 30% and 130% of the fixed remuneration in the event of achievement of the performance objectives at target level (as referred to in paragraph 4.5 below), in compliance with the principles of Enel’s remuneration policy for 2024 submitted to the approval of the ordinary Shareholders’ Meeting convened on May 23, 2024. Such principles provide, *inter alia*, that:

- there must be an adequate balance between the fixed component and the variable component and, within the latter, between the short-term variable and the long-term variable;
- the performance objectives upon which the disbursement of the variable components of the remuneration is linked are predetermined, measurable and significantly related to a long-term horizon.

In particular, the incentive disbursement to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel under the LTI Plan is equal to (i) 130% of the fixed remuneration, in the event of achievement of the performance objectives at target level, and (ii) to 280% of the fixed remuneration, in the event of achievement of the maximum level of overperformance of such objectives.

If the performance objectives are not achieved, no incentive under the LTI Plan will be disbursed.

2.4 Reasons underlying the possible decision to award compensation plans based upon financial instruments not issued by Enel

Not applicable.

2.5 Significant tax and accounting implications which affected the definition of the Plan

The LTI Plan structure was not influenced by the applicable tax laws or accounting implications.

2.6 Support, if any, for the Plan from the Special Fund aimed at incentivizing workers’ shareholdings in companies (“Fondo speciale per l’incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese”), pursuant to Article 4, paragraph 112, of Law no. 350 dated December 24, 2003

Not applicable.

(2) The average Total Shareholders Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2024 – December 31, 2026), in order to sterilize any possible volatility on the market.
 (3) Integrated Power’s “Scope 1” and “Scope 3” greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group “Scope 1” greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group “Scope 3” greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.
 (4) “Scope 1” greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group’s direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group’s production.

3. Approval process and timeframe for the awarding of the LTI Plan

3.1 Powers and functions delegated by the Shareholders' Meeting to the Board of Directors for the implementation of the LTI Plan

At the ordinary Shareholders' Meeting of Enel called to resolve upon the LTI Plan, it is proposed to grant to the Board of Directors, with the faculty to sub-delegate, the broadest powers necessary to effectively implement the same Plan, to be exercised in accordance with the principles established by the present Information Document, as provided under the explanatory report drawn by the Board of Directors in accordance with Article 125-ter of the Consolidated Financial Act and made available to the public at the registered office of Enel (in Rome, Viale Regina Margherita no. 137), on the Company's website (www.enel.com) and on the authorized storage mechanism "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it).

3.2 Subjects in charge for managing the Plan

The corporate body responsible for decisions related to the LTI Plan – without prejudice to the prerogatives of the Shareholders' Meeting – is the Company's Board of Directors, which oversees the management of the Plan, applying the provisions of the relevant implementing regulation. From a strictly operating standpoint, the Plan is managed by the "People and Organization" Function.

3.3 Existing Procedures for reviewing the Plan

No procedures for reviewing the Plan are envisaged.

3.4 Procedures for determining the availability and award of financial instruments

The LTI Plan provides for the awarding to the Beneficiaries of an incentive composed of a component in Shares and a monetary component. The component in Shares is awarded free of charge and disbursed, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives (see paragraph 4.5 below), at the end of the three-year performance period, to the extent and timings described in paragraph 4.2 below.

The Shares to be distributed under the Plan will be previously purchased, on the basis of a specific authorization by the Shareholders' Meeting, by Enel and/or its subsidiaries, within the limits and with the modalities set forth by the applicable laws, to the extent necessary considering the Shares already held by the Company and/or its subsidiaries.

3.5 Role played by each Director in determining the Plan's characteristics

The entire process of defining the LTI Plan's characteristics was carried out on a jointly basis and with the proposing and consultative support of the Nomination and Compensation Committee, in accordance with the recommendations set forth in the Corporate Governance Code and with the best corporate governance practices in this matter. It should also be noted that the Board of Directors unanimously approved the resolution on the scheme of the LTI Plan to be submitted to the Shareholders' Meeting for approval; the Chief Executive Officer/General Manager did not take part in the discussion and resolutions on the Plan since he will be one of the Beneficiaries of the Plan itself.

3.6 Date of the decision made by the competent body to propose the Plan to the Shareholders' Meeting approval and of the proposal, if any, by the Nomination and Compensation Committee

The resolution of the Board of Directors to submit the LTI Plan to the Shareholders' Meeting for approval is dated March 21, 2024, upon prior approval of the scheme of the same Plan on the same date. The proposal of the Nomination and Compensation Committee on the scheme of the LTI Plan, with regard to both its structure and the incentive curves, is dated March 13, 2024.

3.7 Date of the decision made by the competent body on the awarding of financial instruments and of the proposal, if any, submitted by the Nomination and Compensation Committee

The LTI Plan is submitted to the approval of the Shareholders' Meeting of Enel called on May 23, 2024. After the Shareholders' Meeting and subject to the approval of

the LTI Plan by the latter, the Board of Directors will hold a meeting in order to take the relevant decisions for the implementation of the Plan itself, including those regarding the determination of the maximum number of Shares awardable to the Beneficiaries under the Plan.

3.8 Market price registered on the above-mentioned dates, for the financial instruments on which the Plan is based

Shares market price at the moment of the awarding of the LTI Plan to the Beneficiaries will be communicated pursuant to Article 84-bis, paragraph 5, of the Consob Issuers' Regulation.

Illustrated below is the reference price of the Shares registered on the dates indicated in paragraph 3.6 above:

- reference price of the Enel share registered on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 13, 2024: Euro 6.209;
- reference price of the Enel share registered on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. on March 21, 2024: Euro 6.07.

3.9 Safeguards adopted by the Company with regard to the possibility that the date of the awarding of the financial instruments or the date of possible decisions in such regard by the Nomination and Compensation Committee may coincide with the date of dissemination of material information within the meaning set forth under Article 17 of the EU Regulation no. 596/2014

Decisions regarding the awarding of the Shares under the LTI Plan will be taken by Enel's Board of Directors, upon prior approval of the same Plan by the Shareholders' Meeting, in compliance with the applicable laws, also on market abuse, as well as the corporate regulations and procedures. Therefore, there was no need to arrange a specific safeguard in this regard.

However, it shall be noted that – as indicated in paragraph 4.2 below – Beneficiaries' right to receive the awarded Shares will actually arise only after the expiry of a three-year performance period, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives described in paragraph 4.5 below.

4. Characteristics of the LTI Plan

4.1 Structure of the Plan

The LTI Plan provides for the awarding to the Beneficiaries of an incentive composed of a component in Shares and a monetary component, that may vary – depending upon the level of achievement of three-year performance objectives set forth in the Plan (see paragraph 4.5 below) – from zero (and therefore, in the event that none of the objectives is achieved, no incentive will be assigned) up to a maximum of 280% or 180% of the base value respectively for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel or for the other Beneficiaries.

Without prejudice to the above, with regard to the total amount of the accrued incentive, the Plan envisages that: (i) with reference to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, the incentive, up to 150% of the base amount, will be entirely disbursed in Shares; (ii) with reference to the first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, including Ex-

ecutives with Strategic Responsibilities, the incentive, up to 100% of the base amount, will be entirely disbursed in Shares; (iii) with reference to the other Beneficiaries, different from those referred to *sub* (i) and (ii), the incentive, up to 65% of the base amount, will be entirely disbursed in Shares.

The monetary component is calculated as the difference between the total amount of the incentive determined in the final assessment of the Plan and the proportion of incentive to be disbursed in Shares. For this purpose, the value of the share-based component of the incentive is calculated considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAP⁽⁵⁾ detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2023). Specifically, in the aforesaid three-month period, the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.1875.

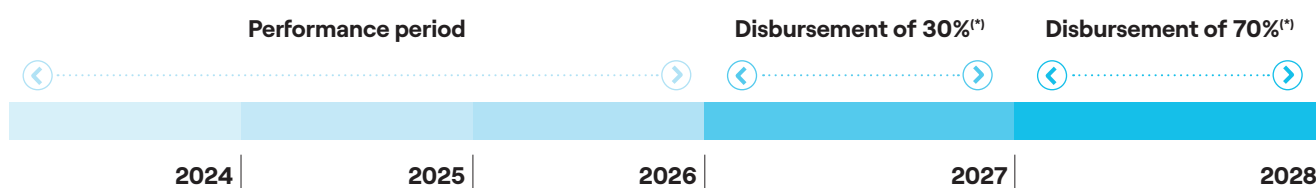
(5) Index calculated considering the weighted average price for the traded volumes, within a trading day, excluding opening and closing auctions, block trades and market cross trades.

4.2 Period of implementation of the Plan

The disbursement of the incentive under the LTI Plan is conditioned upon the achievement of specific performance objectives over three-year period 2024-2026 (the "performance period"). If such objectives are achieved, the awarded incentive will be disbursed to Beneficiaries – for

both the share-based and monetary component – for 30% in 2027 and, with respect to the remaining 70%, in 2028. The disbursement of a significant portion of the long-term variable remuneration (equal to 70% of the total) is therefore deferred to the second financial year after the relevant three-years period of the LTI Plan performance objectives ("deferred payment").

CHRONOLOGY OF THE LTI PLAN



(*) In the event the performance objectives are achieved.

4.3 Expiry of the Plan

The LTI Plan will expire in 2028.

4.4 Maximum number of financial instruments awarded in each fiscal year to the persons identified by name or to the indicated categories

In line with the foregoing, the LTI Plan envisages that, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, up to 150% of the base amount of the incentive – for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel – and up to 100% and 65% of the base amount of the incentive – respectively, for the first line managers reporting to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, including Executives with Strategic Responsibilities, and for the other Beneficiaries, different from those

referred to above – will be disbursed in Shares with the timings set forth in the previous paragraph 4.2.

The information concerning the maximum number of Shares awardable to Beneficiaries under the LTI Plan will be available only once the Board of Directors, upon prior approval of the same Plan by the Shareholders' Meeting, will award the base value of the incentive to the Beneficiaries (see paragraph 3.7 above).

As of today, the estimated maximum number of Shares awardable under the Plan, for the entire three-year performance period, is approximately equal to 3.4 million⁽⁶⁾, representing about 0.033% of Enel's share capital.

4.5 Methods of implementing the Plan and related provisions

The awarding of the incentive set forth by the LTI Plan is conditioned upon the achievement of the following performance objectives:

(6) This figure was determined considering the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period (i.e., October 1 – December 31, 2023). In the aforesaid three-month period the arithmetical mean of the daily VWAPs was equal to Euro 6.1875.

PERFORMANCE OBJECTIVE	WEIGHT
Average TSR ⁽⁷⁾ of Enel vs average TSR of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU in the three-year period 2024–2026	45%
Cumulative ROIC ⁽⁸⁾ – WACC ⁽⁹⁾ for the three-year period 2024–2026 ⁽¹⁰⁾	30%
GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽¹¹⁾ , along with the gateway objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽¹²⁾	15%
Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026 ⁽¹³⁾	10%

The objective related to TSR will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target, no incentive will be assigned.

Enel's average TSR vs average TSR of EUROSTOXX Utilities Index – EMU ⁽¹⁴⁾ over the three years 2024–2026	Multiplier
Enel's TSR lower than 100% of the Index's TSR	0%
Enel's TSR equal to 100% of the Index's TSR	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
Enel's TSR equal to 110% of the Index's TSR	Over I 150%
Enel's TSR higher than or equal to 115% of the Index's TSR	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

The objective linked to the cumulative ROIC–WACC for the three years 2024–2026 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target (whose measure is consistent with the 2024–2026 Strategic Plan), no incentive will be assigned.

Cumulative ROIC – WACC for the three years 2024–2026	Multiplier
ROIC – WACC lower than 12.2%	0%
ROIC – WACC equal to 12.2%	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
ROIC – WACC equal to 12.5%	Over I 150%
ROIC – WACC higher than or equal to 12.8%	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

With regard to the ROIC – WACC performance objective, it should be noted that the difference between the values provided for the LTI Plan 2023 (cumulative target level of the three years 2023–2025 equal to 14.4%) and those provided for the LTI Plan 2024 (cumulative target level of the three years 2024–2026 equal to 12.2%) is mainly due to a full realignment of the Net Invested Capital (NIC) calculation methodology adopted for the LTI Plan 2024 compared to that already used for the LTI Plan 2022. Indeed, in the LTI Plan 2023, the value of goodwill had been excluded, since the latter could have been significantly affected by the extraordinary plan to divest assets for over Euro 20 billion, presented by Enel's top management

(7) The average Total Shareholders Return (TSR) of Enel and of the EUROSTOXX Utilities Index – EMU is calculated in the three-month period preceding the beginning and the end of the performance period (January 1, 2024 – December 31, 2026), in order to sterilize any possible volatility on the market.

(8) Return on Invested Capital calculated as the ratio between (i) NOPAT (i.e., Net Operating Profit After Taxes), determined by deducting the tax effect from Ordinary EBIT (i.e., Ordinary Operating Profit), determined in turn excluding the items which cannot be referred to the ordinary operations, i.e., capital gains related to asset divestitures and the asset write-downs due to impairment considered as extraordinary for the purposes of determining the Group ordinary net income (Group Net Income), and (ii) average NIC (i.e., Net Invested Capital), calculated in turn as the semi-sum between the figures at the beginning and at the end of the relevant year, after deducting the Discontinued Operations and the asset write-downs due to impairment, sterilized in determining ordinary EBIT.

(9) Weighted Average Cost of Capital, representing the average cost of capital (equity and debt) of Enel, weighted among the Countries of presence and the businesses and calculated using an internal methodology based on external market references.

(10) This indicator is calculated as a difference between ROIC and WACC. For the final assessment, the (positive and negative) impacts arising from variations in the exchange rates, in the perimeter of consolidation or in the international accounting standards, as well as from the effects of the hyperinflation, will be sterilized. During the final assessment, the extraordinary events that according to the management might have affected the value of the relevant KPI, will be presented to the Nomination and Compensation Committee, in order to allow the latter to assess their possible sterilization.

(11) Integrated Power's “Scope 1” and “Scope 3” greenhouse gas emissions intensity (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers both the Group “Scope 1” greenhouse gas emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from electricity generation and the Group “Scope 3” greenhouse gas emissions from the generation of electricity purchased by the Group and sold to end customers.

(12) “Scope 1” greenhouse gas emissions intensity related to Power Generation (measured in gCO_{2eq}/kWh) considers the Group's direct emissions (including CO₂, CH₄ and N₂O) from generation activities in coal, oil and gas and combined cycle thermoelectric power plants compared to the Group's production.

(13) Population of managers and middle managers are managers of Enel and its subsidiaries who hold key and/or coordinating roles in the organizational model.

(14) Index managed by STOXX Ltd. and including the most relevant utilities companies in Euro Area countries (EMU). For the first 10 companies included in such index as of December 29, 2023, please refer to the introductory glossary of this document.

(15) The LTI Plan provides that, if the target level of the objective is reached, it will be granted: (i) to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, an incentive equal to 130% of the base amount granted to him/her; (ii) to the other Beneficiaries, an incentive equal to 100% of the base amount awarded to each of them.

(16) The LTI Plan provides that, if the second overperformance threshold of the objective is reached, it will be granted: (i) to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, an incentive equal to 280% of the base amount granted to him/her; (ii) to the other Beneficiaries, an incentive equal to 180% of the base amount awarded to each of them.

to the financial community in November 2022. At the same time, the differential between ROIC and WACC benefits from an improved contribution in terms of operating results (i.e., NOPAT – Net Operating Profit After Taxes), only partly offset by an expected increase in the cost of capital parameter reflecting the changed capital market environment.

The objective concerning GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power in 2026 will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target (whose measure coincides with the one indicated in the 2024–2026 Strategic Plan), no incentive will be assigned. In addition, access to this objective is subject to the achievement of the gateway-objective concerning GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation in 2026.

GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 (gateway objective) ⁽¹⁷⁾	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power (gCO _{2eq} /kWh) in 2026 ⁽¹⁷⁾	Multiplier
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power higher than 135 gCO _{2eq} /kWh	0%
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 135 gCO _{2eq} /kWh	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to 132 gCO _{2eq} /kWh	Over I 150%
GHG “Scope 1” emissions intensity related to Power Generation equal to or lower than 125 gCO _{2eq} /kWh	GHG “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity related to Integrated Power equal to or lower than 130 gCO _{2eq} /kWh	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

The performance objective concerning the GHG “Scope 1 and Scope 3” emissions intensity related to Group Integrated Power in 2026 therefore has the same incentive curve as the LTI Plan 2023. This objective, in fact, is subject to significant exposure to exogenous factors, as the intensity levels of these emissions depend in part on how the decarbonization process of the power systems from which the Group purchases electricity for subsequent sale to end customers will progress in the coming years. The gateway objective concerning the GHG “Scope 1” emissions intensity related to Group Power Generation in 2026, on the other hand, is more ambitious than the similar gateway objective in the LTI Plan 2023, as the value identified is consistent with the decarbonization path of power generation envisaged for the Group in the Strategic Plan 2024–2026.

The objective concerning the percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026⁽¹⁸⁾ will be measured on the basis of the performance scale set forth below (with a linear interpolation between the different thresholds). If the performance does not reach the target (percentage of women equal to 33.5%), no incentive will be assigned.

Percentage of women managers and middle managers over the total population of managers and middle managers at the end of 2026	Multiplier
Percentage of women managers and middle managers lower than 33.5%	0%
Percentage of women managers and middle managers equal to 33.5%	Target 130%/ 100% ⁽¹⁵⁾
Percentage of women managers and middle managers equal to 33.75%	Over I 150%
Percentage of women managers and middle managers higher than or equal to 34.0%	Over II 280%/ 180% ⁽¹⁶⁾

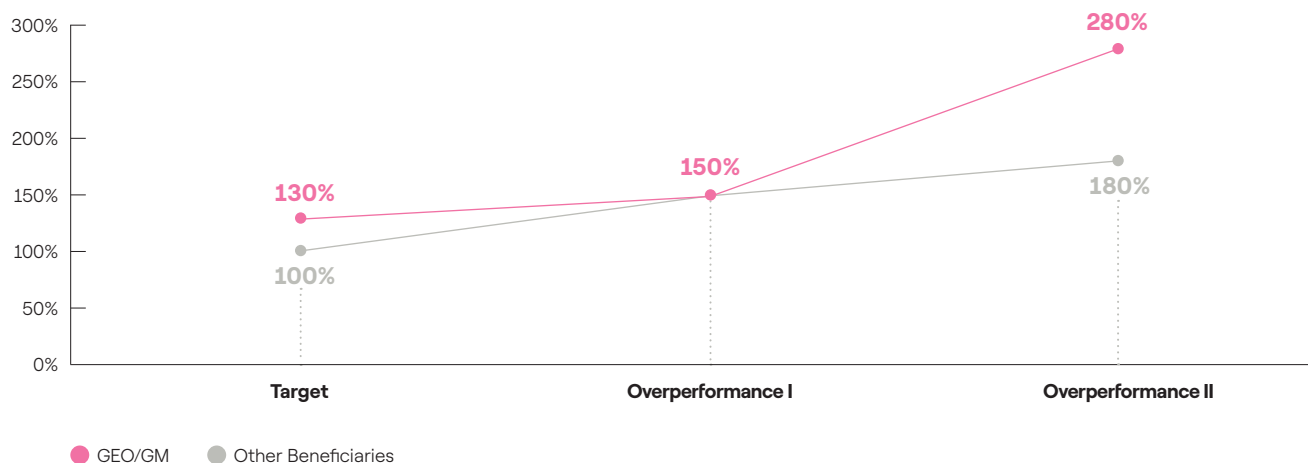
(17) In order to neutralize any unforeseeable impacts at the time of determination of the “Scope 1” and “Scope 3” emissions intensity objective relating to Integrated Power and the related gateway objective (i.e., “Scope 1” emissions intensity relating to Power Generation), during the final assessment, the following will be sterilized:

- (A) any negative impact, direct or indirect, related to or resulting from: (i) possible new laws, regulations, or without limitation, any decision made by a competent authority or court; (ii) the modification, revocation and/or shortening of the expiry date of concessions, authorizations, licences and/or clearances applicable to and/or relating to and/or granted to the Group; and
- (B) any negative impact related to an event that may require the Group to change its methodology for calculating the relevant objective in line with the Sustainability Plan, including, without limitation, a change in laws, regulations, rules, standards, guidelines and policies, and/or a significant change in data due to improved accessibility of the same or the discovery or correction of individual errors or a series of cumulative errors;
- (C) any increase in GHG emissions at the individual country level attributable to changes in the dynamics of the electricity market that cause an unforeseen increase in generation from highly emissive plants (specific emissions >500 gCO_{2eq}/kWh) operated by Enel in order to ensure the safety and stability of electricity systems, compared to the hypotheses considered during the target setting phase;
- (D) any change in the value of the carbon emission coefficient of the national electricity system at the year of the target (this is with regard to the latest data available produced by the National Authority or, if unavailable, from a third party at the time of the final assessment of the target) compared to the projections considered for the target setting on the basis of third-party figures projections;
- (E) any negative impact related to extreme weather and climate events (including, without limitation, floods, fires, hurricanes, snow blizzards, droughts) that directly affect the generation capacity of the Group’s renewable assets, including extremely low hydropower availability compared to historical trends; or
- (F) the occurrence of any events of force majeure.

(18) The percentage of women managers and middle managers measures the presence of women in top roles populations and is calculated as the ratio between the number of women managers and middle managers and the entire population of managers and middle managers. Impacts resulting from changes in geographical and consolidation perimeter will be neutralized in the final assessment – as of the time of effectiveness of these changes – compared to what was expected in the target setting phase based on data as of December 31, 2023.

For each objective, upon the achievement of the target, it is envisaged the disbursement of an incentive equal to 130% (for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel) or to 100% (for the other Beneficiaries) of the base amount, whereas upon the achievement of an overperform-

mance, an incentive equal to (i) 150% (at Over I level) or (ii) 280% (for the Chief Executive Officer/General Manager of Enel) or 180% (for other Beneficiaries) of the base amount (at Over II level) will be disbursed, as indicated here below:



Therefore if, with regard to the Chief Executive Officer/General Manager of Enel, for example:

- all the objectives were to reach the target level, the disbursementable remuneration would amount to 130% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed entirely in Shares);
- the only objective achieved was the TSR, at a level equal to the target, the disbursementable remuneration would amount to 58.5% of the fixed remuneration (and the incentive would be entirely disbursed in Shares);
- all the objectives were to reach the Over I level, the disbursementable remuneration would amount to 150% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed entirely in Shares);
- all the objectives were to reach the Over II level, the disbursementable remuneration would amount to 280% of the fixed remuneration (and the incentive would be disbursed (i) for 150% of the fixed remuneration in Shares and (ii) for the remaining 130% in cash).

The Company is entitled to claim-back the variable remuneration paid, as well as to withhold the variable remuneration subject to deferral, if the data on the basis of which it has been disbursed or calculated turn out to be clearly erroneous (clawback and malus clause).

4.6 Availability restrictions imposed upon the financial instruments distributed

No availability restriction is envisaged upon the Shares once they are distributed to Beneficiaries subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, without prejudice in this regard to the provisions of Enel's

Share Ownership Guidelines ("Share Ownership Guidelines") – for which reference is made to the Report on the remuneration policy for 2024 and compensations paid in 2023 – which provide that, in principle, the relevant recipients (i.e., the Chief Executive Officer/General Manager of Enel and the Executives with Strategic Responsibilities) must refrain from disposing of the Shares granted to them under incentive plans adopted by the Company: (i) until they have reached the minimum level of share ownership provided for in the same Guidelines; as well as (ii) once they have reached the minimum level of share ownership provided for therein, in the event that the disposal of the Shares indicated above results in the failure to reach such minimum level.

4.7 Conditions subsequent, if any, in connection with the Plan in the event that the Beneficiaries were to conclude hedging transactions that allow for the neutralization of any selling restrictions applicable to the financial instruments

Not applicable, as no selling restrictions on the Shares are envisaged once they are distributed to Beneficiaries, without prejudice in this regard to the provisions of the Share Ownership Guidelines and indicated in the paragraph 4.6 above. It should be noted on this point that the same Guidelines do not, however, provide for any termination conditions in relation to the LTI Plan in the event that the relevant recipients fail to comply with the prohibition imposed on them to refrain from disposing of the Shares granted under incentive plans adopted by Enel where the circumstances referred to in the same paragraph 4.6 apply.

4.8 Effects caused by the termination of the employment relationship

Please find below the regulation of the LTI Plan relating the Chief Executive Officer/General Manager of Enel and the other Beneficiaries in the event of termination or cancellation of the directorship and/or employment relationship, including due to retirement.

(A) LTI Plan Regulation should the achievement of the performance objectives already be verified

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) due to expiry of the term of office, with no simultaneous renewal of the same, as well as in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the accrued incentive not yet paid shall be disbursed to the Beneficiary.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) or of termination of the open-ended or fixed-term employment relationship for voluntary resignation, without just cause, or revocation or dismissal for just cause or justified personal reason, the Beneficiary of the Plan shall lose all rights, with the consequence that the accrued incentive not yet paid shall be considered immediately and automatically extinguished, without any right to compensation or indemnity of any kind in favor of the same Beneficiary.

(B) LTI Plan regulation should the achievement of the performance objectives not yet be verified

If, before the end of the performance period, the termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel occurs (and, therefore, also the executive relationship as General Manager) due to the expiry of the mandate with no simultaneous renewal of the same, or in the event of retirement or contractual expiry of fixed-term employment relationships, the Beneficiary, should the performance objectives be reached, shall maintain the right to the disbursement of the accrued incentive. It remains understood that, in this case, the final assessment of the incentive shall be made pro rata temporis until the date of termination of the directorship and/or employment relationship.

In the event of termination of the directorship relationship of the Chief Executive Officer of Enel (and, therefore, also of the executive relationship as General Manager) or of termination of the open-ended or fixed-term employment relationship for voluntary resignation, without just cause, or revocation or dis-

missal for just cause or justified personal reason, the Beneficiary of the Plan shall lose all rights, with the consequence that the assignment of the same Plan shall immediately lose any effectiveness, without any right to compensation or indemnity whatsoever in favor of the same Beneficiary.

4.9 Indications of any other causes for the cancellation of the Plan

No causes for cancellation of the Plan apply.

4.10 Reasons underlying the possible redemption of financial instruments assigned under the Plan

No redemption clauses in favor of Enel related to the Shares are envisaged.

4.11 Loans or other assistance, if any, for the purchase of the financial instruments

Not applicable.

4.12 Estimated expected cost for Enel as of the date of the award

With regard to the total maximum economic cost of the LTI Plan (borne by Enel and its subsidiaries), estimated as of the date of the Information Document, it amounts to approximately Euro 65 million.

With regard to the share-based component of the incentive, the total maximum economic cost of the LTI Plan (borne by Enel) will be determinable once the maximum number of Shares awardable under the Plan is known (see paragraph 3.7 above). That being said, on the basis of (i) the maximum number of Shares indicated – by way of illustration – in paragraph 4.4 above and (ii) the arithmetical mean of Enel's daily VWAPs detected on the Euronext Milan market organized and managed by Borsa Italiana S.p.A. in the three-month period preceding the beginning of the performance period of the Plan (i.e., October 1 – December 31, 2023), the overall maximum cost (borne by Enel) is estimated to be approximately equal to Euro 21 million. Further information will be disclosed pursuant to Article 84-bis, paragraph 5, of the Consob Issuers' Regulation.

4.13 Dilution effects, if any, caused by the Plan

As of today, no dilution effects on the share capital are envisaged, since the Shares necessary to implement the LTI Plan will be purchased as indicated in paragraph 3.4 above.

4.14 Any limits established for the exercise of the voting right and for the allocation of the economic rights

The LTI Plan does not provide for any limit to the exercise of the voting right or the economic rights associated with the Shares once they are distributed to Beneficiaries, subject and proportionally to the achievement of the performance objectives.

4.15 If the shares are not traded on regulated markets, any useful information for a full assessment of the value attributable to them

Not applicable.

4.16 – 4.23

Paragraphs related to stock options award are not applicable.

4.24 Annex

In accordance with paragraph 4.24 of Scheme 7 of Annex 3A to the Consob Issuers' Regulation, please find attached Table no. 1, Box 1, containing the required information regarding:

- i. the long-term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A., currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 19, 2022 (Section 1);
- ii. the long-term incentive Plan 2023 of Enel S.p.A. currently in force and approved by the ordinary Shareholders' Meeting of Enel on May 10, 2023 (Section 1); and
- iii. the long-term incentive Plan 2024 of Enel S.p.A. described in this Information Document (Section 2).

BOX 1

Free of charge share granting plans – “Long-term incentive Plan 2022 of Enel S.p.A.” and “Long-term incentive Plan 2023 of Enel S.p.A.”

Section 1

Name and surname or category	Office	Instruments relating to plans, currently in force, approved on the basis of previous Shareholders' Meeting resolutions						
		Date of the relevant Shareholders' Meeting resolution	Type of financial instruments	Number of financial instruments ⁽¹⁹⁾	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager of Enel in office from May 12, 2023	LTI Plan 2023–2025 (May 10, 2023) ⁽²⁰⁾	Enel Shares	475,912	October 5, 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5.5540	Three-year period 2023–2025 ⁽²²⁾
Francesco Starace	Chief Executive Officer/General Manager of Enel ceased from the office on May 10, 2023 ⁽²³⁾	LTI Plan 2022–2024 (May 19, 2022) ⁽²⁴⁾	Enel Shares	284,812	September 21, 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022–2024 ⁽²⁶⁾
No. 5 Executives with Strategic Responsibilities ⁽²⁷⁾		LTI Plan 2023–2025 (May 10, 2023) ⁽²⁰⁾	Enel Shares	783,169	October 5, 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5.5540	Three-year period 2023–2025 ⁽²²⁾
No. 11 Executives with Strategic Responsibilities ⁽²⁸⁾		LTI Plan 2022–2024 (May 19, 2022) ⁽²⁴⁾	Enel Shares	476,956 ⁽²⁹⁾	September 21, 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022–2024 ⁽²⁶⁾
No. 199 other managers ⁽³⁰⁾		LTI Plan 2023–2025 (May 10, 2023) ⁽²⁰⁾	Enel Shares	2,781,739	October 5, 2023 ⁽²¹⁾	N.A.	5.5540	Three-year period 2023–2025 ⁽²²⁾
No. 205 other managers ⁽³¹⁾		LTI Plan 2022–2024 (May 19, 2022) ⁽²⁴⁾	Enel Shares	1,636,375 ⁽³²⁾	September 21, 2022 ⁽²⁵⁾	N.A.	4.849	Three-year period 2022–2024 ⁽²⁶⁾

(19) The figures provided refer to the maximum number of Shares that can be awarded under the relevant LTI Plan should the related performance objectives be achieved.

(20) The date is referred to the Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2023.

(21) The date refers to the meeting of Enel Board of Directors which approved the modalities and timing for the assignment to the Beneficiaries of the LTI Plan 2023 (taking into account the proposal made by the Nominations and Compensation Committee in its meeting of October 4, 2023).

(22) The right to disbursement of the incentive accrues subject to and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's consolidated financial statements as of December 31, 2025.

(23) It should be noted that the final assessment of the incentive due to the Chief Executive Officer/General Manager in office until the Shareholders' Meeting of May 10, 2023 will be carried out pro rata temporis until the date of termination of the directorship and management relationship.

(24) The date is referred to the Enel Shareholders' Meeting that approved the LTI Plan 2022.

(25) The date is referred to the Enel Board of Directors' meeting which approved modalities and timings for the assignment to Beneficiaries of the LTI Plan 2022 (taking into account the proposal made by the Nomination and Compensation Committee in the meeting of June 8, 2022).

(26) The right to disbursement of the incentive accrues subject to and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group's Consolidated Financial Statements as of December 31, 2024.

(27) The figures include Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel and its subsidiaries, for a total of 5 positions.

(28) As of December 31, 2023, by virtue of a redefinition of the relevant perimeter, Executives with Strategic Responsibilities employed by Enel and its subsidiaries who are beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2022 of Enel S.p.A. include 5 positions.

(29) As of December 31, 2023, due to some changes in the relevant perimeter described in Note no. 28, the number of Enel shares potentially awardable to Executives with Strategic Responsibilities has been reduced to 299,035.

(30) The figures include managers employed by Enel and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries who, as provided for by the Long-Term Incentive Plan 2023 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of shares of the same Enel.

(31) The figures include managers employed by Enel and its subsidiaries. The table does not include managers of subsidiaries who, as provided for by the Long-Term Incentive Plan 2022 of Enel, are beneficiaries of *ad hoc* plans that do not provide for the awarding of shares of the same Enel. It should be noted that, as of December 31, 2023, the “other managers” which are beneficiaries of the Long-Term Incentive Plan 2022 had become no. 200.

(32) As of December 31, 2023, due to some changes in the subjective perimeter of the managers beneficiaries, the number of Enel shares potentially awardable to “other managers” is equal to 1,439,830.

BOX 1								
Free of charge share granting plan – “Long-term incentive Plan 2024 of Enel S.p.A.”								
Section 2								
Name and surname or category	Office	Newly assigned instruments on the basis of the proposal of the Board of Directors to be submitted to the approval of the Shareholders’ Meeting						
		Date of the relevant Shareholders’ Meeting resolution ⁽³³⁾	Type of financial instruments	Number of financial instruments assigned	Assignment date	Possible purchase price of the financial instruments	Market price at the assignment (Euro)	Vesting period
Flavio Cattaneo	Chief Executive Officer/General Manager of Enel in office from May 12, 2023	May 23, 2024	Enel Shares	Not available	Within December 31, 2024	N.A.	Not available	Three-year period 2024-2026 ⁽³⁴⁾
	Approximately no. 300 managers ⁽³⁵⁾ of Enel and/or companies controlled by Enel pursuant to Article 2359 of the Italian Civil Code ⁽³⁶⁾	May 23, 2024	Enel Shares	Not available	Within December 31, 2024	N.A.	Not available	Three-year period 2024-2026 ⁽³⁴⁾

(33) The date is referred to the Enel Shareholders’ Meeting called for the approval of the LTI Plan 2024.

(34) The right to disbursement of the incentive accrues subject and proportionally to the achievement of the performance objectives, the verification of which will take place at the time of the approval of the Enel Group’s Consolidated Financial Statements as of December 31, 2026.

(35) Among them, approximately 80 managers may not be beneficiaries of the share-based component of the incentive.

(36) These are managers who hold positions that are most directly responsible for the company’s results or which are of strategic interest, including the Executives with Strategic Responsibilities.

Concept design and realization

Gpt Group

Copy editing

postScriptum di **Paola Urbani**

Publication not for sale

Edited by

Enel Communications

Enel

Società per azioni

Registered Office 00198 Rome - Italy

Viale Regina Margherita, 137

Stock Capital Euro 10,166,679,946 fully paid-in

Companies Register of Rome and Tax I.D. 00811720580

R.E.A. of Rome 756032 VAT Code 15844561009

© Enel SpA

00198 Rome, Viale Regina Margherita, 137



[enel.com](https://www.enel.com)

