

Il Gruppo Enel al 31.12.2008**Corporate****Enel S.p.A.****Mercato**

- > Enel Servizio Elettrico
- > Enel Energia
- > Vallenergie

Generazione ed Energy Management

- > Enel Produzione
- > Enel Trade
- > Enel Trade Hungary
- > Enel Trade Romania
- > Nuove Energie
- > Hydro Dolomiti Enel
- > Enel Stoccaggi

Infrastrutture e Reti

- > Enel Distribuzione
- > Enel Rete Gas
- > Enel Sole
- > Deval

Ingegneria e Innovazione

- > Enel Produzione

Iberia e America Latina

- > Endesa

Internazionale

- > Slovenské elektrárne
- > Enel Maritza East 3
- > Enel Operations Bulgaria
- > Enel Distributie Muntenia
- > Enel Distributie Banat
- > Enel Distributie Dobrogea
- > Enel Energie Muntenia
- > Enel Energie
- > Enel Productie (già Global Power Investment)
- > Enel Romania
- > Enel Servicii Comune
- > RusEnergSbyt
- > SeverEnergia
- > OGK-5
- > Enel France
- > Enelco
- > Marcinelle Energie

Energie rinnovabili

- > Enel Green Power
- > Enel.si
- > Enel Latin America
- > Americas Generation Corporation⁽¹⁾
- > Inelec
- > Enel Unión Fenosa Renovables
- > Blue Line
- > Enel North America
- > Enel Green Power Bulgaria (già Enel Maritza East 4)
- > Enel Erelis
- > International Windpower
- > Wind Parks of Thrace
- > International Wind Parks of Thrace
- > Hydro Constructional
- > International Wind Parks of Crete

Servizi e Altre attività

- > Enel Servizi
- > Sfera
- > Enelpower
- > Enel.NewHydro
- > Enel.Factor
- > Enel.Re

(1) Dal 30 ottobre 2008 Americas Generation Corporation ha incorporato Enel Panama e Enel Panama Holding (già Enel Fortuna).

2. Gli Organi ed il sistema di *Corporate Governance*

Nel rinviare ai precedenti referti per più specifiche notazioni circa i poteri e le prerogative del Presidente e dell'Amministratore Delegato nonché i compiti del Collegio Sindacale, può osservarsi che il sistema di *Corporate Governance* continua ad essere uniformato alle disposizioni del decreto legislativo n. 58 del 1998 (c.d. "*decreto Draghi*"), ai principi contenuti nella nuova edizione del "Codice di autodisciplina" delle società quotate, ed alle raccomandazioni formulate dalla CONSOB in materia.

Del "Codice etico" d'impresa, del "Regolamento interno concernente le procedure ed i controlli per l'informativa societaria" ("*disclosure controls and procedures*") nonché del "dealing code" (codice di comportamento) si è avuto modo di evidenziarne i contenuti e le funzioni nelle precedenti relazioni.

Riguardo il modello organizzativo e gestionale (parte generale e parte speciale A e B, previste dal d. lgs. 8.6.2001, n. 231 come modificato col d. lgs. n. 61 del 2002), è da segnalare che nel mese di febbraio 2008, il Consiglio di amministrazione ha approvato un'ulteriore parte speciale del modello in questione, relativa ai reati di omicidio colposo e lesioni colpose commessi in violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sui luoghi di lavoro, inclusi dalla legislazione più recente tra i reati "presupposto" della responsabilità disciplinata dal decreto legislativo n. 231/2001. In tale occasione il Consiglio di amministrazione ha inoltre disposto un aggiornamento della configurazione dell'organo di controllo interno chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso e di curare il suo aggiornamento, la cui composizione è stata trasformata da monocratica in collegiale al fine di allinearne le caratteristiche alla prassi prevalente presso le maggiori società quotate e agli orientamenti espressi dalla giurisprudenza.

Nel corso del 2008 l'organo di controllo ha vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del modello e ha dedicato particolare attenzione al tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro, formulando al riguardo criteri di condotta compendati in apposite linee-guida. Sempre nel corso del 2008 è stata dedicata particolare attenzione nell'ambito del Gruppo all'effettuazione di interventi di tipo formativo rivolti ai dipendenti sui contenuti del modello organizzativo e gestionale.

La Società, fin dal momento della quotazione delle proprie azioni in Borsa, ha ritenuto conforme ad un proprio specifico interesse – oltre che ad un dovere nei confronti del mercato – l'instaurazione di un dialogo continuativo, fondato sulla comprensione reciproca dei ruoli, con la generalità degli azionisti nonché con gli investitori istituzionali; dialogo destinato comunque a svolgersi nel rispetto delle norme e delle procedure che disciplinano la divulgazione di informazioni privilegiate. Si

è al riguardo valutato, anche in considerazione delle dimensioni del Gruppo, che tale dialogo potesse essere agevolato dalla costituzione di strutture aziendali dedicate.

Al fine di agevolare tale dialogo si è provveduto ad istituire nell'ambito della Società: (i) un'area *investor relations*, attualmente collocata all'interno della funzione "Amministrazione Finanza e Controllo" e (ii) un'area preposta a dialogare con la generalità degli azionisti in seno alla "Segreteria Societaria". Inoltre la società ha ritenuto di favorire ulteriormente il dialogo con gli investitori attraverso un adeguato allestimento dei contenuti del sito internet della Società all'interno del quale possono essere reperite informazioni di carattere economico-finanziario.

A seguito del recepimento nell'ordinamento italiano della disciplina comunitaria in materia di *market abuse* e dell'entrata in vigore della normativa secondaria dettata dalla CONSOB, la Società ha provveduto ad istituire un registro di Gruppo in cui risultano iscritte le persone, fisiche o giuridiche, che hanno accesso ad informazioni privilegiate in ragione dell'attività lavorativa o professionale ovvero delle funzioni svolte per conto della Società ovvero di società del Gruppo. La nuova disciplina in materia di *internal dealing*, trova applicazione alle operazioni di acquisto, vendita, sottoscrizione e scambio di azioni Enel ovvero di strumenti finanziari ad esse collegati compiute da "soggetti rilevanti". In tale ultima categoria rientrano gli azionisti in possesso di almeno il 10% del capitale della Società, gli amministratori ed i sindaci effettivi di Enel, nonché ulteriori 16 posizioni dirigenziali attualmente individuate in ambito aziendale in base alla normativa di riferimento, in quanto aventi regolare accesso ad informazioni privilegiate e titolate ad adottare decisioni di gestione suscettibili di incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future di Enel. Gli obblighi di trasparenza trovano applicazione a tutte le sopra indicate operazioni il cui controvalore complessivo raggiunga i 5.000 euro su base annua, anche se compiute da persone strettamente legate ai "soggetti rilevanti".

Nel rispetto del proprio Codice etico nonché degli impegni sottoscritti aderendo al *Global Compact* il Consiglio di amministrazione ha approvato l'adozione del "Piano tolleranza zero alla corruzione" (TZC) che richiede - non solo al proprio personale ma anche a tutti gli altri *stakeholder* - onestà, trasparenza e correttezza nello svolgimento delle attività lavorative.

2.1 L'assemblea degli azionisti

L'Assemblea degli azionisti di Enel S.p.A. tenutasi a Roma il 29 aprile 2009:

Parte Ordinaria

- ha approvato il bilancio di esercizio 2008,
- ha esaminato il bilancio consolidato del Gruppo Enel 2008,
- ha approvato la proposta formulata dal Consiglio di amministrazione per la destinazione dell'utile dell'esercizio e la distribuzione delle riserve disponibili;

Parte Straordinaria

- ha dato delega al Consiglio di amministrazione ad aumentare a pagamento e in via inscindibile il capitale sociale, in una o più volte, per un importo massimo, comprensivo di sovrapprezzo, di euro 8 miliardi, di assumere le deliberazioni inerenti e conseguenti e di modificare l'art.5 dello Statuto.

Gli azionisti intervenuti hanno espresso, in prevalenza, considerazioni positive ed apprezzamenti sulla gestione; si riportano, nel seguito alcune specifiche criticità segnalate, alle quali il Presidente e l'Amministratore Delegato hanno fornito adeguati chiarimenti:

- andamento non positivo del titolo;
- notevole incremento del debito a fronte delle acquisizioni;
- problematiche ambientali concernenti alcune tipologie di impianti di produzione di energia elettrica;
- invito ad investire maggiormente sulla ricerca e sulle fonti rinnovabili;
- crescita del credito commerciale presso alcune società controllate;
- considerazioni sulla politica dei dividendi e sulle retribuzioni del top management.

2.2 Il Consiglio di amministrazione

Nel rinviare alle precedenti relazioni per la descrizione più approfondita dei compiti e delle attività di sua competenza, si rappresenta che il Consiglio di amministrazione, nel rispetto del "Codice di autodisciplina" e della definizione contenuta nell'art. 2 di esso, ha preso atto del ruolo "non esecutivo" rivestito da (sette) Consiglieri - fatta eccezione quindi per l'Amministratore Delegato, in considerazione del vigente assetto dei poteri in ambito aziendale, e per il Presidente - e, altresì ha attestato la sussistenza del requisito dell'indipendenza in capo ai medesimi (art. 3.2 del Codice di Autodisciplina ed art. 147 *ter* del Testo Unico della Finanza).

Il Consiglio di amministrazione ha attestato la sussistenza del requisito dell'indipendenza in capo a tutti gli amministratori non esecutivi nel giugno 2008, subito dopo la nomina, e nel mese di febbraio 2009. In particolare, sono stati considerati indipendenti cinque amministratori che non intrattengono, né hanno di recente intrattenuto, neppure indirettamente, con la Società o con soggetti legati alla Società, relazioni tali da condizionarne attualmente l'autonomia di giudizio. La procedura seguita al riguardo ha preso le mosse dall'esame di un documento informativo, nel quale sono stati riportati gli incarichi rivestiti ed i rapporti intrattenuti dagli amministratori non esecutivi suscettibili di assumere rilievo ai fini della valutazione della relativa indipendenza; a tale fase ha fatto seguito l'autovalutazione condotta da ciascuno degli amministratori non esecutivi circa la propria posizione personale, seguita dalla valutazione finale compiuta collegialmente dal consiglio di amministrazione con l'astensione, a rotazione, dei singoli componenti la cui posizione ha formato oggetto di esame. Nel formulare la propria valutazione circa l'indipendenza dei consiglieri non esecutivi, il Consiglio di amministrazione ha tenuto conto delle fattispecie in cui, secondo il Codice di Autodisciplina, deve ritenersi carente il requisito dell'indipendenza, ed ha applicato a tale riguardo il principio della prevalenza della sostanza sulla forma indicato dallo stesso Codice. In occasione delle valutazioni effettuate, dette in precedenza, il Consiglio di amministrazione ha avuto modo di accertare in capo ai cinque amministratori non esecutivi anche il possesso dei requisiti di indipendenza previsti per i sindaci di società con azioni quotate, in conformità al Testo Unico della Finanza.

Nel corso dei mesi di giugno 2008 e di febbraio 2009 il Collegio sindacale ha avuto modo di verificare che il Consiglio di amministrazione, nell'espletamento delle indicate valutazioni circa l'indipendenza dei propri componenti non esecutivi, ha correttamente applicato i criteri indicati nel Codice di Autodisciplina, seguendo a tal fine una procedura di accertamento trasparente, che ha consentito al consiglio stesso di prendere conoscenza dei rapporti potenzialmente rilevanti ai fini della valutazione di indipendenza.

Per l'esercizio 2008, le *riunioni* del Consiglio - composto da nove membri -, sono state 17: in molti casi gli argomenti all'ordine del giorno hanno riguardato informative su operazioni e/o attività già avviate ovvero da intraprendere.

Va segnalato che i consiglieri, non potendo prendere visione delle attività di gestione che solo in sede di Consiglio o al limite di Comitato, senza possibilità di avere conoscenza delle attività di gestione e delle proposte in formazione dal management, al fine di rendere possibile un approfondito esame da parte dei consiglieri, e quindi

garantire un'effettiva collegialità delle scelte di gestione, acquista ancor più rilievo una loro tempestiva e completa informazione attraverso una puntuale celere trasmissione dell'ordine del giorno e della relativa documentazione di supporto; esigenza peraltro generalmente soddisfatta dalla segreteria societaria.

Peraltro da un lato è stata sempre assicurata la presenza alle adunanze dei top manager per offrire ogni utile e documentato chiarimento al riguardo delle questioni in trattazione, dall'altro lato le questioni di maggiore rilevanza risultano trattate in più sedute per l'acquisizione delle informazioni preliminari e per la libera discussione sulle soluzioni da adottare.

Il "Regolamento per la gestione ed il trattamento delle informazioni riservate" preserva la segretezza delle riunioni stesse e fissa le procedure da seguire per la divulgazione all'esterno di argomenti ed informazioni concernenti la Società e il Gruppo, con particolare riferimento a quelle "price sensitive". Sono state, inoltre, poste in essere le condizioni per la correttezza procedurale e sostanziale delle operazioni effettuate con "parti correlate".

Nel mese di dicembre 2006 il Consiglio di amministrazione ha adottato, in attuazione di quanto disposto dal codice civile e delle indicazioni del Codice di Autodisciplina, un regolamento che individua le modalità di approvazione e di esecuzione delle operazioni poste in essere dalla Società, ovvero da sue controllate, con parti correlate; ciò al fine di assicurare la trasparenza e la correttezza, sia sostanziale che procedurale, delle operazioni stesse. In base a tale regolamento il Comitato per il controllo interno è chiamato ad un preventivo esame delle varie tipologie di operazioni con parti correlate, fatta eccezione per quelle che presentano un limitato profilo di rischio per la Società e per il Gruppo (rientrando in tale ambito le operazioni compiute tra società interamente possedute da Enel, nonché quelle tipiche o usuali, quelle regolate in base a condizioni standard, e quelle il cui corrispettivo sia fissato in base a quotazioni ufficiali di mercato oppure a tariffe definite dalle pubbliche Autorità).

2.3 I Comitati

Il Consiglio di amministrazione, al fine di garantire un efficace svolgimento delle proprie funzioni, ha istituito nel proprio ambito un comitato per le remunerazioni ed un comitato per il controllo interno, dotati di funzioni consultive e propositive ed incaricati di trattare tematiche delicate e fonte di possibili conflitti di interesse.

È previsto che tali comitati siano composti da almeno tre amministratori non esecutivi, la maggioranza dei quali indipendenti, nominati da parte del Consiglio di

amministrazione, che individua tra di essi un coordinatore e provvede inoltre a determinare con apposita deliberazione i compiti dei comitati stessi. Il Consiglio di amministrazione ha approvato, altresì, appositi regolamenti organizzativi che disciplinano la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di ciascun comitato; gli stessi possono avvalersi di consulenti esterni a spese della Società, nei limiti del budget approvato dal Consiglio di amministrazione (euro 50.000).

Alle riunioni del comitato per il controllo interno prendono inoltre parte il Presidente del collegio sindacale ovvero altro sindaco da lui designato (in considerazione delle specifiche funzioni di vigilanza sul sistema di controllo interno demandate al collegio stesso dalla vigente legislazione in materia di società quotate) ed il Presidente del Consiglio di amministrazione (nella qualità di amministratore esecutivo incaricato di sovrintendere alla funzionalità del sistema di controllo interno); alle riunioni medesime può altresì partecipare il Preposto al controllo interno.

Al comitato per le remunerazioni compete anzitutto di vigilare affinché il compenso degli amministratori sia stabilito in misura sufficiente ad attrarre, trattenerne e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per gestire con successo la Società. In tale ambito, spetta a tale comitato adoperarsi affinché una parte significativa della remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società e dal Gruppo, nonché al raggiungimento di obiettivi specifici preventivamente indicati dal Consiglio di amministrazione ovvero, nel caso dei dirigenti di cui sopra, dall'amministratore delegato. In particolare, al comitato per le remunerazioni sono attribuiti i seguenti compiti, di natura consultiva e propositiva:

- presentare al Consiglio di amministrazione proposte per la remunerazione dell'amministratore delegato e degli altri amministratori;
- valutare periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Il comitato per le remunerazioni, nell'ambito delle proprie competenze, svolge inoltre un ruolo di primo piano nell'elaborazione e nella verifica dell'andamento dei piani di incentivazione a base azionaria rivolti alla dirigenza,. Il comitato per le remunerazioni svolge inoltre, quale attribuzione aggiuntiva rispetto a quelle contemplate dal Codice di Autodisciplina, un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti strutture aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito.

Nel corso del 2008 il comitato per le remunerazioni – oltre a elaborare i contenuti dei piani di incentivazione a lungo termine (*stock option* e di *restricted share units*) relativi a tale esercizio e a effettuare una generale ricognizione dell'andamento dei piani di *stock option* in essere – si è occupato di definire il trattamento da riconoscere al Presidente e all'Amministratore Delegato per il mandato 2008-2010; in tale ambito, il comitato si è occupato anche degli aspetti applicativi della componente variabile della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, individuando in particolare gli obiettivi economico-gestionali annuali da assegnare agli interessati (oltre a verificare il raggiungimento degli obiettivi del precedente esercizio). Il comitato ha inoltre verificato le politiche retributive e le metodologie di gestione del management della Società e del Gruppo, effettuando in tale ambito analisi di benchmark con i trattamenti applicati da società comparabili a Enel.

Nel corso del 2008 il comitato per le remunerazioni ha tenuto 7 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti.

Il comitato per il controllo interno ha il compito di assistere il Consiglio di amministrazione, con funzioni istruttorie, nelle valutazioni e decisioni relative al sistema di controllo interno, alla approvazione del bilancio e della relazione semestrale ed ai rapporti tra la Società ed il revisore esterno. In particolare, al comitato per il controllo interno sono attribuiti i seguenti compiti, di natura consultiva e propositiva:

- assistere il Consiglio di amministrazione nell'espletamento dei compiti a quest'ultimo demandati in materia di controllo interno dal Codice di Autodisciplina;
- valutare, unitamente al dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari ed ai revisori, il corretto utilizzo dei principi contabili e la loro omogeneità ai fini della redazione del bilancio consolidato;
- esprimere pareri, su richiesta dell'amministratore esecutivo all'uopo incaricato, su specifici aspetti inerenti alla identificazione dei principali rischi aziendali nonché alla progettazione, realizzazione e gestione del sistema di controllo interno;
- esaminare il piano di lavoro preparato dal preposto al controllo interno, nonché le relazioni periodiche da costui predisposte;
- valutare le proposte formulate dalle società di revisione per ottenere l'affidamento del relativo incarico, nonché il piano di lavoro predisposto per la revisione ed i risultati esposti nella relazione e nella eventuale lettera di suggerimenti;
- vigilare sull'efficacia del processo di revisione contabile;

- svolgere gli ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di amministrazione, con particolare riferimento ai presidi volti a garantire la trasparenza e la correttezza delle operazioni con parti correlate;
- riferire al Consiglio di amministrazione, almeno semestralmente, in occasione dell'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, sull'attività svolta nonché sull'adeguatezza del sistema di controllo interno.

Nel corso del 2008 il comitato per il controllo interno è risultato composto interamente da amministratori non esecutivi ed indipendenti.

Nel corso del 2008 il comitato per il controllo interno ha tenuto 10 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti e del Presidente del Collegio Sindacale, nelle quali l'attività si è concentrata, come di consueto, sulla valutazione (i) del piano di lavoro elaborato dal preposto al controllo interno, nonché (ii) dei risultati delle azioni di audit svolte nel corso dell'anno precedente e (iii) del contenuto della lettera di suggerimenti predisposta dalla società di revisione con riguardo all'esercizio di competenza. Il comitato ha inoltre esercitato la propria supervisione circa l'elaborazione del bilancio di sostenibilità, ha monitorato l'osservanza del modello organizzativo e gestionale adottato ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001 (occupandosi anche dell'aggiornamento del modello stesso), ha esaminato alcune operazioni con parti correlate e ha formulato (per quanto di propria competenza) una valutazione positiva circa l'adeguatezza, l'efficacia e l'effettivo funzionamento del sistema di controllo interno nel corso dell'esercizio precedente.

Il comitato ha infine monitorato circa il recepimento nell'ambito del Gruppo della normativa in materia di trasparenza contabile, di adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema dei controlli interni delle società controllate costituite e regolate dalla legge di Stati non appartenenti all'Unione Europea.

2.4 Il Collegio sindacale

Il Collegio sindacale - composto di tre membri effettivi (e due supplenti), dei quali uno in rappresentanza delle minoranze - alla scadenza, è stato rinnovato per il triennio 2007/2009 dall'Assemblea del 2007, mediante voto di lista e col Presidente nominato tra i sindaci eletti dalla minoranza.

A decorrere dal mese di luglio 2005 e fino al mese di marzo 2008, in relazione a quanto disposto dalla normativa statunitense sugli *audit committees*, il Collegio Sindacale ha avuto anche i seguenti compiti: (i) svolgere attività di supervisione sull'operato della società di revisione e approvare preventivamente l'affidamento a

quest'ultima di ulteriori incarichi, comunque di natura contabile; (ii) vigilare sulle procedure aziendali che disciplinano la presentazione di esposti o segnalazioni concernenti le pratiche contabili e il sistema di controllo interno, con la possibilità di fare ricorso a consulenze esterne.

Nel rispetto di quanto indicato dal Codice di Autodisciplina, il Consiglio di amministrazione ha espressamente riconosciuto al collegio medesimo, per quanto di propria competenza:

- il potere di vigilare sull'indipendenza della società di revisione, verificando tanto il rispetto delle disposizioni normative in materia, quanto la natura e l'entità dei servizi diversi dal controllo contabile prestati alla Società e al Gruppo da parte della stessa società di revisione e delle entità appartenenti alla rete della medesima;
- il potere, esercitabile anche individualmente dai sindaci, di chiedere alla funzione *internal auditing* della Società lo svolgimento di verifiche su specifiche aree operative od operazioni aziendali;
- il potere di scambiare tempestivamente con il comitato per il controllo interno le informazioni rilevanti per l'espletamento dei rispettivi compiti.

In base alla legislazione vigente, i componenti il Collegio Sindacale devono risultare in possesso dei requisiti di onorabilità previsti per gli esponenti aziendali di intermediari finanziari, in aggiunta a quelli stabiliti per i sindaci di società con azioni quotate; essi devono possedere altresì i requisiti di professionalità richiesti dalla legge ai sindaci di società con azioni quotate, quali integrati attraverso apposite previsioni statutarie; essi devono possedere infine i requisiti di indipendenza individuati dalla legge per i sindaci di società con azioni quotate.

Il compenso dei componenti effettivi del Collegio Sindacale è determinato dall'assemblea dei soci. Nel corso del mese di giugno 2008 (in ultimo nel febbraio 2009), il Collegio Sindacale ha accertato in capo al suo Presidente e ad uno dei due sindaci effettivi il possesso del requisito di indipendenza previsto dal Codice di Autodisciplina con riferimento agli amministratori. Per quanto concerne l'altro sindaco effettivo, il Collegio Sindacale ha avuto modo di accertare che egli, pur essendo privo del requisito di indipendenza da ultimo menzionato (in quanto Dirigente Generale presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, azionista di riferimento della Società), risulta possedere le caratteristiche di indipendenza previste dal Testo Unico della Finanza (e dalla relativa disciplina di attuazione) con riguardo ai sindaci di società con azioni quotate. Nel mese di settembre 2008 e luglio 2009, ai sensi della disciplina in precedenza richiamata circa i limiti al cumulo degli incarichi di amministrazione e

controllo in società di capitali italiane dettata dalla Consob (che pone un limite massimo al peso degli incarichi ricoperti da ciascun sindaco pari a 6 punti), i sindaci effettivi hanno provveduto a fornire all'Autorità il numero degli incarichi da essi rivestiti e il punteggio associato agli incarichi medesimi.

Con riferimento alle attività espletate nell'anno 2008, il Collegio ha esercitato i *poteri/doveri* di cui agli artt. 149 e 151 del d.lgs.158/98 - Testo Unico della Finanza (TUF); oltre ad esprimere pareri di vario contenuto, ha partecipato a tutte le adunanze del Consiglio di amministrazione ed alle riunioni del Comitato per il controllo interno; ha seguito l'andamento gestionale della Società vigilando sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa, sulle funzioni di indirizzo strategico e di coordinamento dell'assetto industriale (es. acquisizione/cessione di talune partecipazioni del settore del gas e della generazione). Ha, altresì, acquisito conoscenza e vigilato sull'idoneità della struttura organizzativa della Società ritenuta in linea con la rifocalizzazione sul *core business* dell'energia e del gas. Inoltre: (i) ha avuto periodici incontri con i rappresentanti della società di revisione e con i dirigenti responsabili delle varie aree funzionali di ENEL S.p.A. nel corso dei quali sono stati esaminati ed approfonditi, per quanto di competenza, i principali temi della gestione societaria; (ii) ha avuto periodici incontri con la funzione Audit ed ha vigilato sull'adeguatezza del sistema di controllo interno ed amministrativo/contabile; (iii) ha approfondito questioni di rilievo economico, finanziario e patrimoniale, effettuate da ENEL S.p.A. e dalle Società del Gruppo, tra cui l'esame delle informazioni, richieste dalla CONSOB aventi ad oggetto il controllo espletato dal Collegio stesso per il bilancio d'esercizio 2008 della Società.

Il Collegio non ha rilevato fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi, tali da richiedere la segnalazione agli organi di controllo ovvero menzione nella relazione all'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'esercizio 2008, il Collegio Sindacale ha tenuto 21 riunioni che hanno visto la regolare partecipazione dei sindaci effettivi e la presenza del magistrato delegato della Corte dei conti.

2.5 I compensi

Nel 2008, il *Presidente* ha percepito un emolumento complessivo di 923 mila di euro, costituito da: (i) 700 mila euro quale emolumento per la carica, (ii) 13 mila euro per polizza assicurativa e (iii) 210 mila euro riguardanti la parte variabile dell'emolumento anno 2007, deliberata dal Consiglio di amministrazione di Enel s.p.A.

nella riunione del 3 aprile 2008, e pari al 30% della retribuzione annua lorda percepita nell'anno 2007.

L'Amministratore Delegato (e Direttore Generale), ha percepito nell'anno 2008 un emolumento complessivo di Euro 3,236 milioni formato da: (i) 600 mila euro per emolumento fisso riferito alla carica di Amministratore Delegato per l'anno 2008, (ii) 600 mila euro quale parte variabile dell'emolumento relativo alla carica di A.D. per l'anno 2007, (iii) 703 mila euro quale parte fissa per la carica di Direttore generale per l'anno 2008, (iv) 700 mila euro per la parte variabile per la carica di Direttore generale riferita all'anno 2007, (v) 97 mila euro a titolo di gratifica straordinaria una tantum riconosciuta ai beneficiari del Piano stock option 2005, (vi) 21 mila euro per la successiva rivendita delle azioni assoggettate a tassazione quale reddito di lavoro dipendente e (vii) 515 mila euro per bonus riconosciuto con l'esercizio delle stesse stock option.

In sintesi, nella tabella seguente sono riportate le retribuzioni percepite dal Presidente e dell'Amministratore Delegato negli esercizi indicati:

Presidente			
	2007	2008	Note rif. 2008
Emolumento parte fissa	700.000	700.000	(riferito al 2007)
Emolumento parte variabile	210.000	210.000	
Altre competenze	12.543	13.000	
Indennità	(i)200.000		
Totali	1.122.543	923.000	

(i = premio acquisizione SE)

Amministratore Delegato			
	2007	2008	Note rif. 2008
Emolumento AD parte fissa	600.000	600.000	(riferito al 2007)
Emolumento AD parte variabile	600.000	600.000	
Retribuzione DG parte fissa	700.000	703.000	(riferito al 2007)
parte variabile	700.000	700.000	
Altre competenze	2.582	97.000	(una tantum Stock option 2005)
Indennità	(ii)500.000	536.000	Bonus riconosciuto in concomitanza con l'esercizio stock option
Totali	3.102.582	3.236.000	

(ii = premio acquisizione SE)

Nel mese di ottobre 2008 il Consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per le remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha determinato il nuovo trattamento economico complessivo spettante al Presidente e

all'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Tale trattamento è stato individuato a seguito di un esame analitico, svolto con il supporto di un qualificato consulente esterno, nel quale si è tenuto conto del trattamento riservato a posizioni analoghe a quelle degli interessati in altre similari realtà aziendali (anche con riferimento al contesto internazionale).

In particolare, al Presidente risulta attribuito un emolumento fisso pari a 700.000 euro lordi annui e un emolumento variabile fino a un massimo di 560.000 euro lordi annui. L'emolumento variabile risulta collegato al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e definiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del comitato per le remunerazioni. L'emolumento complessivo, così determinato, assorbe il compenso base di 85.000 euro lordi annui fissato dall'assemblea per ciascun Consigliere di amministrazione, nonché il compenso eventualmente spettante al Presidente per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel e che forma pertanto oggetto di rinuncia da parte dell'interessato ovvero di riversamento a Enel. In favore del Presidente sono state stipulate da parte di Enel alcune polizze assicurative connesse all'espletamento dell'incarico e alla cessazione dell'incarico stesso (al fine di assicurare il trattamento di fine mandato).

Al Presidente spetta infine un'indennità per il caso di dimissioni motivate o di revoca senza giusta causa.

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale spetta, per quanto concerne la carica di Amministratore Delegato, un emolumento fisso pari a 600.000 euro lordi annui e un emolumento variabile fino a un massimo di 900.000 euro lordi annui. L'emolumento variabile viene corrisposto in funzione del raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale, definiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del comitato per le remunerazioni. L'emolumento complessivo così determinato assorbe il compenso base di 85.000 euro lordi annui fissato dall'assemblea per ciascun Consigliere di amministrazione.

All'Amministratore Delegato/Direttore Generale spetta inoltre, per quanto concerne la carica di Direttore Generale, un emolumento fisso pari a 700.000 euro lordi annui e un emolumento variabile fino a un massimo di 1.050.000 euro lordi annui. Anche in tal caso, l'emolumento variabile viene corrisposto in funzione del raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale, definiti dal Consiglio di amministrazione su proposta del comitato per le remunerazioni. L'emolumento complessivo così determinato assorbe il compenso eventualmente spettante per la partecipazione a Consigli di amministrazione di società

controllate o partecipate da Enel, che forma pertanto oggetto di rinuncia da parte dell'interessato ovvero di riversamento a Enel. Il rapporto di lavoro dirigenziale del Direttore Generale permane per tutta la durata del rapporto di amministrazione e si estingue contestualmente alla cessazione di quest'ultimo. L'Amministratore Delegato/Direttore Generale risulta, nella qualità di Direttore Generale, tra i destinatari dei piani di incentivazione a lungo termine (*stock option* e, più di recente, *restricted share units*) indirizzati alla dirigenza della Società e del Gruppo. In favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, viene garantita un'indennità per il caso di morte e di invalidità permanente durante lo svolgimento del mandato, e sono state stipulate polizze assicurative per assicurare il trattamento di fine mandato.

Si segnala, infine, che all'interessato spetta, (i) nella qualità di Amministratore Delegato, un'indennità per il caso di dimissioni motivate o di revoca senza giusta causa e, (ii) nella qualità di Direttore Generale, un'indennità al momento della cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale (conseguente alla estinzione del rapporto di amministrazione).

Agli altri Consiglieri in carica (n. 7) nel 2008 sono stati corrisposti emolumenti per 828 mila euro (nel 2007 pari a 826 mila euro).

Al magistrato della Corte dei conti delegato al controllo sulla gestione dell'Enel S.p.A. nell'esercizio 2008 sono stati corrisposti gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale nella misura lorda di euro mille per seduta.

Con riferimento al nuovo mandato del C.d.A., (2008-2010), il compenso per gli Amministratori è stato determinato dall'Assemblea degli azionisti di Enel S.p.A. dell'11 giugno 2008 in occasione della nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione. In particolare il compenso fisso stabilito dall'Assemblea ammonta, per singolo amministratore, a 85.000 euro annui lordi oltre al rimborso delle spese necessarie per lo svolgimento della funzione, dietro presentazione della relativa documentazione (come per il precedente triennio 2005/2007).

Nella riunione del 18 giugno 2008 il C.d.A. di Enel, ha nominato, tra i propri amministratori, i componenti del Comitato per le remunerazioni ed il Comitato per il controllo interno. Con il parere favorevole del Collegio sindacale, ha fissato il compenso aggiuntivo da riconoscere agli stessi nei seguenti termini: 35.000 euro lordi annui per i Coordinatori dei Comitati e 30.000 euro lordi anno per i componenti; per tutti i membri è altresì previsto un gettone di presenza pari a 250 euro a seduta (come per il precedente triennio 2005-2007).

Riguardo i componenti il Collegio sindacale, nell'anno 2008 sono stati corrisposti i seguenti emolumenti: al Presidente emolumenti per 75 mila euro (nel 2007 pari a 77 mila euro) mentre ai Sindaci (n. 2) nel 2008 sono stati corrisposti emolumenti per 130 mila euro (nel 2007 pari a 111 mila euro).

Agli *amministratori* delle società direttamente controllate dall'ENEL S.p.A. sono stati aumentati (riferimento riunione del Consiglio di amministrazione di Enel s.p.a. del 27 febbraio 2008) i compensi annuali pari ad euro 40.000 per i Consiglieri di *Enel Produzione, Enel Distribuzione, Enel Servizio Elettrico, Enel Energia, Enel Servizi ed ENEL Trade*. Per i Consiglieri di amministrazione di tutte le altre società del *Gruppo* il compenso annuale è divenuto pari ad euro 30.000.

In attuazione del principio vigente in azienda, i dirigenti in servizio chiamati ad assumere la carica di Consiglieri di amministrazione nonché di Presidenti ovvero Amministratori Delegati delle controllate, hanno l'obbligo di rinunciare ai compensi deliberati in loro favore dalle predette società.

Ai *Sindaci* delle controllate è stato applicato il minimo delle tariffe professionali dei dottori commercialisti, con la previsione di un *plafond* massimo annuo di euro 40.000 per il ruolo di Presidente e 30.000 per quello di sindaco effettivo.

In sede di aggiornamento e/o rinnovo dei Consigli di Amministrazione e dei Collegi Sindacali di tutte le società controllate (in totale 18) e partecipate, gli incarichi *pro capite* sono stati mantenuti ad un livello lievemente inferiore, rispetto al passato, come la Corte dei Conti aveva raccomandato: livello che, tuttavia, appare ancora elevato sopra tutto quando comprende incarichi esecutivi.

3. La struttura organizzativa della Corporate

3.1 Le Funzioni della Corporate

La struttura organizzativa prevede l'affidamento delle attività operative a ripartizioni denominate "Funzioni" o "Direzioni", ciascuna delle quali riporta, funzionalmente e gerarchicamente, all'Amministratore Delegato. Si riportano le variazioni intervenute nel periodo di riferimento della nota, rinviando alla precedente relazione per una informativa completa sull'argomento. La funzione *Amministrazione, Pianificazione e Controllo*, alla data del 26 giugno 2009, ha assunto la denominazione di funzione *Amministrazione, Finanza e Controllo* ed ha assunto anche alcune attività sino a tale data esplicitate dalla funzione Finanza. In particolare le ulteriori attività assegnate riguardano, in sintesi: (i) la definizione della struttura ottimale del capitale, assicurando la provvista di fondi, (ii) l'ottimizzare la gestione delle fonti e degli impieghi finanziari di Gruppo, (iii) l'attività di interfaccia verso i mercati finanziari e mantenere i rapporti con investitori istituzionali (sia azionari che obbligazionari), analisti finanziari ed agenzie di rating (iv) la gestione dei rischi finanziari (tasso di interesse, cambio e credito) ed (v) assistere il Vertice del Gruppo nelle operazioni di finanza straordinaria di *Corporate*, e supportare le Divisioni nelle loro attività di acquisizione e dismissione.

A far data dal 26 giugno 2009 (Disposizione n.382) è stata istituita la funzione *Group Risk Management* con l'incarico, in sintesi, di assicurare al Vertice aziendale l'efficace implementazione e gestione del processo di Risk Management a livello di Gruppo con riferimento a tutti i rischi finanziari, operativi, di business e diversi.

Inoltre, a partire dal 22 giugno 2009 (Disposizione n.381) è stata istituita la funzione *Up-Stream Gas* con il compito di sviluppare e gestire per il Gruppo il segmento *up-stream* del gas.

3.2 Il sistema di controllo

3.2.1 Il controllo di gestione continua ad essere svolto dalla Funzione "Amministrazione, Finanza e Controllo" della *Holding* - cui riportano funzionalmente le corrispondenti unità addette al controllo di gestione delle singole società del Gruppo - ed è finalizzato a garantire "trasparenza e correttezza delle informazioni, analisi oggettive, opinioni e valutazioni indipendenti".