

- appositi comitati, che si riuniscono su iniziativa della *Funzione Risk Management*, cui sono affidate le attività di indirizzo, gestione e controllo dei rischi finanziari, di credito e *commodity*; in particolare, risultano istituiti, sotto la presidenza dell'Amministratore Delegato della Società, il Comitato Rischi Finanziari di Gruppo, il Comitato Rischio Credito di Gruppo e il Comitato Rischio *Commodity* di Gruppo.

Infine, il Dirigente Preposto, la cui attività si iscrive nell'ambito dei controlli di secondo livello, è responsabile, per legge, della definizione e dell'implementazione di un idoneo sistema di controllo interno sull'informativa finanziaria nell'ambito della Società e del Gruppo predisponendo, a tal fine, adeguate procedure amministrative e contabili per la formazione del bilancio d'esercizio e del bilancio consolidato, nonché ogni altra comunicazione di carattere finanziario di Enel.

#### **1.4.2 - La revisione legale**

La revisione legale del bilancio di esercizio di Enel S.p.a. e del bilancio consolidato del Gruppo ad essa facente capo è stata affidata, per il novennio 2011/2019, ad una società di revisione, individuata all'esito di una procedura ad evidenza pubblica svoltasi sotto la direzione e la vigilanza del Collegio Sindacale, per un corrispettivo complessivo di circa 3,5 milioni di euro.

Fin dal 2009, trova applicazione un'apposita procedura volta a disciplinare l'affidamento di incarichi aggiuntivi alla società di revisione che opera nell'ambito del Gruppo.

In base alla suddetta procedura (come da ultimo modificata nel settembre 2012), il Collegio Sindacale è chiamato ad esprimere un preventivo parere circa l'affidamento di ogni incarico aggiuntivo diverso dall'incarico principale di revisione in favore del revisore principale di Gruppo, ovvero di entità appartenenti al relativo *network*; l'affidamento di tali incarichi aggiuntivi è consentito solo in determinate condizioni di comprovata necessità sotto il profilo legale, economico o della qualità del servizio e sempreché non ricorrano fattispecie di incompatibilità previste dalla legge.

In relazione ad alcune tipologie di incarichi aggiuntivi di minore importanza, non aventi, cioè, caratteristiche tali da compromettere l'indipendenza del revisore principale, il Collegio Sindacale è semplicemente destinatario di un'informativa successiva al loro affidamento.

Nell'esercizio 2013 alla società di revisione ed alle entità appartenenti al *network* sono stati complessivamente riconosciuti, per incarichi aggiuntivi, 13,8 milioni di euro, di cui 11,3 milioni di euro per servizi di revisione contabile e 2,5 milioni di euro per servizi di attestazione.

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

Il sistema di *Corporate Governance* di Enel si conforma, in linea generale, alle disposizioni del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (recante il “Testo Unico della Finanza” o “T.U.F.”), alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (d’ora in poi, per semplicità, “Codice di Autodisciplina”),<sup>7</sup> nonché alle raccomandazioni formulate dalla CONSOB nella soggetta materia.

Con riguardo al “Modello organizzativo e gestionale” (adottato da Enel ai sensi dell’art. 6 del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231), è da segnalare che lo stesso è stato aggiornato nel corso del 2013, con particolare riferimento alla “parte speciale” dedicata alla prevenzione del reato di corruzione tra privati.

Per la gestione delle relazioni con gli azionisti, la Società ha istituito un’area “*Investor Relations*”, collocata nell’ambito della Funzione “*Administration, Finance and Control*” e un’area preposta al dialogo con gli azionisti *retail*, che opera all’interno della Funzione “*Legal & Corporate Affairs*”.

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 adottato - e mantiene regolarmente aggiornato - 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 di Enel, nonché di altre società controllate dal Gruppo.

### **2.1 - L’Assemblea degli azionisti**

L’Assemblea degli azionisti di Enel si è svolta a Roma il 22 maggio 2014; essa, per la parte ordinaria:

- ha approvato il Bilancio di esercizio 2013 di Enel S.p.a.;
- ha preso atto del Bilancio consolidato del Gruppo Enel per il 2013;
- ha approvato la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione per la destinazione dell’utile dell’esercizio;
- ha deliberato di determinare in nove il numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione;

---

<sup>7</sup> Nel mese di luglio 2014 è stata approvata una nuova edizione del Codice di Autodisciplina, che apporta limitate modifiche ed integrazioni alla precedente edizione del dicembre 2011 al fine di adeguare il testo del Codice alle raccomandazioni espresse dalla Commissione europea in tema di “*comply or explain*” ed alle raccomandazioni formulate dalla Consob in materia di indennità e/o altri benefici riconosciuti a amministratori esecutivi e direttori generali. Sono state inoltre recepite alcune raccomandazioni formulate nel 1° Rapporto sull’applicazione del Codice di autodisciplina, pubblicato il 9 dicembre 2013, nonché alcune “*best practice*” internazionali in tema di governo societario.

- ha deliberato di determinare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione in un periodo di tre esercizi (2014, 2015 e 2016) e, quindi, fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio 2016;
- ha proceduto alla nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione e del relativo Presidente;
- ha deliberato il compenso spettante al Presidente e a ciascun componente il Consiglio di Amministrazione, stabilendo, altresì, alcuni limiti – ai sensi dell'art. 84-ter del Decreto-Legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98 – ai compensi spettanti agli amministratori con deleghe;
- ha deliberato in senso favorevole sulla I Sezione della relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza (T.U.F.) e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti adottato dalla CONSOB con delibera n. 11971/1999, contenente l'illustrazione della politica per la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata dalla Società per l'esercizio 2014, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima;
- su proposta dell'azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha deliberato di introdurre nello Statuto sociale una clausola in materia di requisiti di onorabilità e connesse cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti il Consiglio di Amministrazione, con conseguente introduzione dell'art. 14-bis e modificazione dell'art. 14.3 dello Statuto sociale;
- ha approvato la modificazione dell'art. 13.2 dello Statuto sociale al fine di introdurre la possibilità di tenere le adunanze assembleari in una pluralità di convocazioni, in alternativa all'unica convocazione finora prevista.

Nello specifico, con riguardo alla distribuzione dei dividendi, è stato deliberato, in conformità alla proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione, di destinare come segue l'utile netto ordinario dell'esercizio 2013, pari a 1.372.360.952,13 euro:

- alla distribuzione in favore degli Azionisti di un dividendo, pari a 0,13 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (23 giugno 2014), per un importo complessivo di 1.222.436.513,35 euro;
- a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo di 149.924.438,78 euro.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 30 aprile 2013 aveva deliberato di destinare l'utile netto dell'esercizio 2012 alla distribuzione di un dividendo di euro 0,15 centesimi per azione e a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso.

## **2.2 - Il Consiglio di Amministrazione**

Il Consiglio di Amministrazione in carica nel 2013 è scaduto con l'approvazione del bilancio relativo a tale esercizio.

L'Assemblea ordinaria tenutasi il 22 maggio 2014 ha pertanto provveduto – come già riferito - alla nomina del nuovo Consiglio, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2016, composto da 9 membri (il Presidente e 8 consiglieri, di cui uno con funzioni di Amministratore Delegato).

Le liste dei candidati alla carica di membro del Consiglio di Amministrazione sono state presentate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (all'epoca titolare del 31,24% del capitale sociale) e da un raggruppamento di 19 società di gestione del risparmio e da altri investitori istituzionali (all'epoca titolari complessivamente dello 1,26% del capitale sociale).

Nello specifico, 6 Amministratori (tra i quali, il Presidente e il Consigliere a cui è stato successivamente conferito l'incarico di Amministratore Delegato) sono stati tratti dalla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, mentre i restanti 3 Amministratori sono stati tratti dalla lista presentata dagli investitori istituzionali.

Nei mesi di maggio 2014 e di dicembre 2014, il Consiglio di Amministrazione, in applicazione dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina, ha preso atto del ruolo “non esecutivo” rivestito da otto Consiglieri, fatta eccezione, quindi, per l'Amministratore Delegato.

Il Consiglio ha, altresì, accertato, da ultimo nel mese di dicembre 2014, la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui al combinato disposto dell'art. 147-ter, comma 4, e dell'art. 148, comma 3, del TUF, nonché dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in capo a 7 degli 8 Amministratori non esecutivi. Con riferimento alla figura del Presidente, il Consiglio ha riconosciuto ed attestato la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui al combinato disposto dell'art. 147-ter, comma 4 e dell'art. 148, comma 3 del TUF, ma non i requisiti di cui all'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in quanto il Codice stesso prevede, all'art. 3, comma 1, che in linea di principio non è considerato indipendente chi è “esponente di rilievo dell'emittente” precisando, all'art. 3, comma 2, che rientra tra gli “esponenti di rilievo” anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Nel corso dei mesi di giugno 2014 e, da ultimo, nel febbraio 2015, il Collegio Sindacale ha attestato 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 specifica procedura di accertamento<sup>9</sup>.

Nel corso dell'esercizio 2013, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto 14 riunioni, che hanno visto la regolare partecipazione dei Consiglieri, la presenza dei componenti il Collegio Sindacale, nonché del Magistrato delegato della Corte dei Conti.

### **2.3 - I Comitati**

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione risultano istituiti, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e del Regolamento CONSOB in materia di operazioni con parti correlate<sup>10</sup>, un "Comitato per le Remunerazioni" (che, a partire dal giugno 2014 è stato ridenominato "Comitato per le Nomine e le Remunerazioni"), un "Comitato Controllo e Rischi", un "Comitato Parti Correlate" e un "Comitato Nomine e Corporate Governance" (che, a partire dal giugno 2014 è stato ridenominato "Comitato per la Corporate Governance").

Tutti i suddetti Comitati sono dotati di appositi regolamenti organizzativi che ne disciplinano la composizione, i compiti e le modalità di funzionamento.

Nel corso del 2013, il Comitato per le Remunerazioni ed il Comitato Controllo e Rischi hanno tenuto, rispettivamente, 7 e 14 riunioni, mentre il Comitato Parti Correlate ne ha tenute 2 e quello per la Corporate Governance 4.

Le riunioni dei Comitati sono state caratterizzate dalla regolare partecipazione dei relativi componenti, nonché del Presidente del Collegio Sindacale, che vi è ammesso per specifica disposizione regolamentare; alle suddette riunioni possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi.

### **2.4 - Il Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale in carica, il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2015, si compone di tre Sindaci effettivi e due Sindaci supplenti.

In aggiunta ai compiti attribuiti dalla normativa di riferimento di cui al T.U.F. e dal Codice di Autodisciplina, il Collegio Sindacale vigila, ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. 27 gennaio 2010, n. 39:

<sup>9</sup> Per quel che riguarda il Consiglio di Amministrazione in carica nel 2013, si evidenzia che, nel mese di dicembre 2013, il Consiglio stesso ha accertato la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui al combinato disposto dell'art. 147-ter, comma 4, e dell'art. 148, comma 3, del TUF, nonché dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in capo a 6 dei 7 Amministratori non esecutivi. Il Collegio Sindacale, da parte sua, ha attestato, nel mese di febbraio 2014, 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 specifica procedura di accertamento.

<sup>10</sup> Approvato, in attuazione dell'art. 2391-bis del codice civile, con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010.

- sul processo di informativa finanziaria;
- sull'efficacia dei sistemi di controllo interno e di gestione del rischio;
- sulla revisione legale dei conti annuali e dei conti consolidati;
- sull'indipendenza della società di revisione legale, con particolare riferimento alla prestazione di servizi non di revisione forniti alle società del Gruppo.

Nel corso del mese di febbraio 2014, nonché, da ultimo, nel febbraio 2015, il Collegio Sindacale ha accertato in capo al suo Presidente ed ai due Sindaci effettivi il possesso del requisito di indipendenza previsto dal Codice di Autodisciplina con riferimento agli amministratori.

Non sono stati rilevati da parte del Collegio Sindacale fatti censurabili, omissioni e/o irregolarità o, comunque, fatti significativi tali da richiedere la segnalazione alle Autorità di Vigilanza ovvero menzione nella relazione all'Assemblea dei soci.

Nel corso dell'esercizio 2013, il Collegio Sindacale ha tenuto 18 riunioni che hanno visto la regolare partecipazione dei Sindaci effettivi e la costante presenza del Magistrato delegato della Corte dei conti.

## **2.5 - I compensi**

### **2.5.1 - Compensi dei componenti non esecutivi del Consiglio di Amministrazione**

Il compenso spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione in carica nel 2013 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2011 nella misura di € 85.000 lordi annui.

Il compenso aggiuntivo per i Consiglieri chiamati a far parte dei Comitati è stato successivamente fissato dal Consiglio di Amministrazione con delibera adottata il 16 giugno 2011, su proposta del Comitato per le remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, nella misura € 30.000 lordi annui per il Presidente di ciascun Comitato e di € 20.000 per gli altri componenti, unitamente ad un gettone di presenza, per tutti i componenti, pari a 1.000 euro a seduta.<sup>11</sup>

Il compenso complessivo riconosciuto a ciascun Consigliere per la partecipazione ai Comitati non può superare, tuttavia, la soglia di 70.000 euro lordi annui.

I Consiglieri non esecutivi in carica nel 2013 hanno maturato, nel complesso, compensi per un importo complessivo di € 998.000 (€ 1.002.000 nel 2012).<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Un gettone di pari importo è altresì previsto per il magistrato della Corte dei Conti delegato al controllo per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale.

<sup>12</sup> Va, tuttavia, segnalato che i compensi spettanti ad uno dei Consiglieri non esecutivi tratto dalla lista presentata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, trattandosi di un Dirigente dello stesso Ministero, sono stati interamente riversati, ad eccezione dei soli gettoni di presenza per la partecipazione ai Comitati, all'Amministrazione di appartenenza.

### **2.5.2 - Compensi del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale**

Il trattamento economico complessivo spettante al Presidente ed all'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 9 novembre 2011, su proposta del Comitato per le remunerazioni, previo parere del Comitato parti correlate e del Collegio Sindacale.

La proposta del Comitato per le Remunerazioni è stata supportata dalla consulenza di una società internazionale, individuata all'esito di un'apposita indagine di mercato e previo accertamento e riconoscimento del possesso, in capo alla stessa, dei necessari requisiti di indipendenza.

Nello specifico, detta società ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore di Enel, ovvero dotate di un modello di *business* omogeneo, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato previsto:

- un emolumento fisso di € 750.000 lordi annui, che assorbe il compenso di € 85.000 spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché il compenso spettante per l'eventuale partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate, con conseguente rinuncia o riversamento alla Società degli stessi;
- un compenso variabile, fino ad un massimo dell'80% dell'emolumento fisso annuale, la cui corresponsione è subordinata al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni;<sup>13</sup> limitatamente al 2013, tale compenso, previo accordo dell'interessato, è stato ridotto nella misura del 30% in considerazione della contingente situazione di difficoltà del contesto economico generale, in attuazione di quanto previsto nella I Sezione della Relazione concernente la politica per la remunerazione per il medesimo esercizio, redatta ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F., sottoposta al voto consultivo favorevole dell'Assemblea del 30 aprile 2013;<sup>14</sup>
- un compenso per l'eventuale partecipazione ai Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione di cui risulti componente.

<sup>13</sup> Per il 2013, tali obiettivi sono stati individuati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 12 marzo 2013; essi comprendono *target* quantitativi – in linea con quelli assegnati ai Responsabili delle più importanti Divisioni del Gruppo – riferiti ad alcuni risultati fondamentali per la gestione aziendale, quali l'EBITDA consolidato, la riduzione dell'indebitamento finanziario consolidato, l'emissione di strumenti finanziari ibridi, l'incasso del *Tariff Deficit* in Spagna, nonché la sicurezza sui luoghi di lavoro.

<sup>14</sup> Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2012, paragrafo n. 2.5.5.

Nell'anno 2013 il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha maturato, a seguito dell'accertamento del raggiungimento degli obiettivi assegnati<sup>15</sup> un compenso complessivo di € 1.204.000 (con un decremento del 13,19% rispetto al corrispondente dato del 2012, pari a € 1.387.000), di cui € 750.000 a titolo di emolumento fisso, € 420.000 a titolo di emolumento variabile ed € 34.000 per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stato, invece, previsto:

- un emolumento fisso di € 720.000 lordi, riferito alla carica Amministratore Delegato, che assorbe il compenso di € 85.000 spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché il compenso spettante per l'eventuale partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate;
- un emolumento fisso di € 703.357 lordi riferito alla carica di Direttore Generale;
- un compenso variabile di breve termine, distintamente per la carica di Amministratore Delegato e per quella di Direttore Generale, condizionamento al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in misura non superiore, in entrambi i casi, al 150% del compenso fisso spettante per ciascuno dei due incarichi sopra indicati<sup>16</sup>; anche nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata operata, limitatamente all'esercizio 2013 e in attuazione di quanto previsto nella I Sezione della sopra richiamata Relazione concernente la politica per la remunerazione, una sensibile riduzione di tale trattamento, consistente nel completo azzeramento di quello spettante per il rapporto di amministrazione e nella riduzione del 30% di quello dovuto per il rapporto dirigenziale;<sup>17</sup>
- un compenso variabile di medio-lungo periodo derivante dalla partecipazione, in qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione di lungo termine (piani di *Long Term Incentive* - "LTI" - di tipo *cash*) varati periodicamente dalla Società nei confronti del *top management* del Gruppo.<sup>18</sup>

<sup>15</sup> Da parte del Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 marzo 2014.

<sup>16</sup> Per il 2013 tali obiettivi sono stati fissati dal Consiglio di Amministrazione, nella medesima seduta del 12 marzo 2013, in termini praticamente identici a quelli assegnati al Presidente.

<sup>17</sup> Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2012, paragrafo n. 2.5.5.

<sup>18</sup> Cfr., *infra*, paragrafo n. 3.2.

Nell'anno 2013, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, a seguito dell'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati<sup>19</sup>, ha maturato un compenso complessivo di € 3.278.100 (con un decremento del 18,39% rispetto al corrispondente dato dell'esercizio 2012 pari ad € 4.017.027), di cui:

- € 720.000, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Amministratore Delegato;
- € 704.261, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Direttore Generale;
- € 739.474, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Direttore Generale.
- € 1.040.000, a titolo di emolumento variabile di medio-lungo periodo relativo al piano LTI 2011;
- € 74.365 pari alla valorizzazione di benefici non monetari fruiti, per l'uso promiscuo di un'autovettura di servizio, per la copertura assicurativa del rischio di infortunio extraprofessionale in favore dei dirigenti con responsabilità strategiche e per le prestazioni del Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo, nonché dell'ASEM (Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa dirigenza Energia e Multiservizi).

Merita, infine di essere evidenziato che nella politica per la remunerazione per il 2013, sottoposta al voto consultivo favorevole dell'Assemblea del 30 aprile 2013, è stato, altresì, previsto nel trattamento retributivo relativo ad entrambi i suddetti amministratori esecutivi, con carattere di definitività:

- l'introduzione, di una specifica clausola (c.d. di *clawback*), secondo cui, la retribuzione variabile è ripetibile da parte della Società laddove risulti erogata sulla base di dati rivelatisi in seguito manifestamente errati;
- l'abrogazione della clausola secondo cui, in caso di revoca del mandato senza giusta causa, veniva ad essi riconosciuto un importo pari all'ammontare dell'emolumento fisso e variabile di breve termine cui avrebbero avuto diritto sino alla naturale scadenza del mandato stesso.<sup>20</sup>

### **2.5.3 - Compensi dei componenti il Collegio Sindacale**

Il compenso dei componenti il Collegio Sindacale nominati dall'Assemblea dei soci del 30 aprile 2013 è stato determinato nella misura di 85 mila euro annui per il Presidente e di 75 mila euro annui per ciascuno dei Sindaci effettivi.

<sup>19</sup> Nella seduta dell'11 marzo 2014.

<sup>20</sup> Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2012, paragrafo n. 2.5.5.

Ai componenti dei due Collegi Sindacali che si sono succeduti nel corso del 2013, sono stati corrisposti emolumenti per un importo complessivo di 235 mila euro.<sup>21</sup>

Ai componenti dei Collegi Sindacali delle società controllate di diritto italiano è stato riconosciuto, quale emolumento per la carica ricoperta, un importo fisso onnicomprensivo degli onorari secondo le seguenti fasce:

- 40.000 euro per i Presidenti e 30.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- 30.000 euro per i Presidenti e 20.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- 20.000 euro per i Presidenti e 10.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori dimensioni.<sup>22</sup>

#### **2.5.4 - Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche (Direttori di Funzione della  *Holding* e Direttori di Divisione per un totale di 17 posizioni<sup>23</sup>) sono stati corrisposti nel 2013 emolumenti per complessivi 19.592.298 euro (pari a circa 1.152.487 euro *pro-capite*); nell'esercizio precedente erano stati corrisposti, sempre per n. 17 posizioni, emolumenti per 19.020.975 euro (pari a circa 1.118.880 euro *pro-capite*).

Per prassi aziendale, i dirigenti in servizio chiamati ad assumere la carica di Consiglieri di Amministrazione, nonché di Presidenti, ovvero di Amministratori Delegati delle società del Gruppo, hanno l'obbligo di rinunciare ai compensi deliberati in loro favore dalle predette società, ovvero di riversarli alla società di appartenenza.

Sulla struttura e sull'entità della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche si riferirà più dettagliatamente nel paragrafo n. 3.2 che segue, nel quale sarà sinteticamente illustrata anche la politica retributiva di Enel nei confronti dell'intero *management*.

<sup>21</sup> Di cui: € 85.000 corrisposti al Presidente del Collegio Sindacale, che già ricopriva tale ruolo nel mandato 2010/2012, ed è stato confermato dall'Assemblea del 30 aprile 2013 per il mandato 2013/2015; € 25.000 corrisposti ad un Sindaco effettivo in carica fino al 30 aprile 2013 (tale emolumento è stato interamente versato 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); € 50.000 corrisposti ad un Sindaco effettivo nominato dall'Assemblea del 30 aprile 2013 per il mandato 2013/2015; € 75.000 corrisposti ad un Sindaco effettivo che già ricopriva tale ruolo nel mandato 2010/2012, ed è stato confermato dall'Assemblea del 30 aprile 2013 per il mandato 2013/2015.

<sup>22</sup> Sino all'esercizio 2011 è stato, invece, riconosciuto un compenso pari al 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 di € 30.000 per quello di Sindaco effettivo

<sup>23</sup> Nell'ottobre 2014, con determinazione del nuovo Amministratore Delegato, il perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche è stato ridotto a 11 posizioni.

**2.5.5 - La relazione sulla remunerazione ai sensi dell'art. 123-ter del T.U.F.**

L'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico della Finanza), introdotto dal D.lgs. 30 dicembre 2010 n. 259, che ha recepito le Raccomandazioni della Commissione Europea nn. 2004/913/CE e 2009/385/CE in materia di remunerazione degli amministratori delle società con azioni quotate, ha previsto, con effetto dal 2011, che tali società “...mettono a disposizione del pubblico, almeno 21 giorni prima...” della data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio, “...una relazione sulla remunerazione...” predisposta sulla base delle indicazioni fornite dalla CONSOB, disponendo, altresì, che la prima sezione di tale relazione – illustrativa della politica adottata in materia di remunerazione dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento almeno all'esercizio successivo a quello del bilancio sottoposto ad approvazione assembleare – deve essere sottoposta al voto consultivo degli azionisti.

In attuazione di tale norma, gli Amministratori della Società hanno redatto una apposita relazione in cui è stata esposta una dettagliata informativa al mercato ed agli azionisti, sia sulla politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche da adottare per il 2014 (Sezione I), sia sui compensi corrisposti, nell'esercizio 2013, agli stessi soggetti, nonché ai Sindaci effettivi, quali sopra riportati (Sezione II).

La I Sezione della relazione sulla remunerazione è stata sottoposta – come già riferito<sup>24</sup> - al voto consultivo dell'Assemblea tenutasi il 22 maggio 2014, che l'ha approvata con il voto favorevole del 94,75% del capitale rappresentato.

Al riguardo, merita di essere evidenziato che in tale relazione il Consiglio di Amministrazione, conformandosi all'auspicio espresso dal socio pubblico di maggioranza nel corso dell'assemblea del 30 aprile 2013 di continuare a riservare particolare attenzione all'adozione di politiche ispirate al rigore nella determinazione della remunerazione dei componenti degli organi di Amministrazione, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, e adeguandosi ad analoghe raccomandazioni formulate da questa Corte,<sup>25</sup> ha in parte ridisegnato la politica sulla remunerazione al fine di introdurre dei limiti alla propria facoltà di erogare *bonus* discrezionali in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, prevedendo, in sintesi:

<sup>24</sup> Cfr. *supra* paragrafo n. 2.1.

<sup>25</sup> Cfr. Relazione relativa all'esercizio 2011, paragrafo n. 10.6 (“Conclusioni”).

- di fissare quale limite massimo all'erogazione di tali eventuali *bonus* il 40% della Retribuzione Globale Annuale (pari alla somma della remunerazione fissa e dell'MBO<sup>26</sup>) per l'Amministratore Delegato e il 20% della Retribuzione Globale Annuale per il Presidente;
- che il loro ammontare sia determinato in misura tale che, sommato con l'indennità di fine mandato, non comporti, comunque, l'erogazione di un importo superiore al limite di due annualità della remunerazione fissa, come raccomandato dalla Commissione Europea.
- che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche non possa essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo (in coerenza al disposto dell'art. 23 bis, comma 5-*quinquies*, del d.l. n. 201/2011 convertito dalla legge n. 214/2011).

---

<sup>26</sup> *Management By Objectives* – cfr. *infra*, paragrafo n. 3.2.

### 3. - Le risorse umane

#### 3.1 - Consistenza e costo del personale

La consistenza del personale del Gruppo Enel, come risulta dal prospetto sotto riportato, è diminuita, nell'esercizio 2013, di 2.308 unità (-3,1%), essenzialmente per l'effetto negativo del saldo tra le cessazioni intervenute nel corso dell'anno (n. 4.948)<sup>27</sup> e le assunzioni effettuate nel medesimo periodo (n. 2.612).

ORGANICO GRUPPO ENEL (Italia + Estero)			
	2013*	2012**	2011***
<b>Consistenza al 1.1</b>	<b>73.702</b>	<b>75.360</b>	<b>78.313</b>
<b>A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:</b>			
Cessioni nel perimetro estero			-2.213
Cessione Deval e Vallenergie			-170
Cessione 51% Hydro Dolomiti Enel			-79
Cessioni nel perimetro estero		-109	
Cessione Wisco		-22	
Acquisizione 50% Powercrop	+28		
<b>Saldo A</b>	<b>+28</b>	<b>-131</b>	<b>-2462</b>
<b>B) Assunzioni - Cessazioni:</b>			
Assunzioni	2.612	2.708	4.230
Cessazioni	-4.948	-4.235	-4.721
<b>Saldo B</b>	<b>-2.336</b>	<b>-1.527</b>	<b>-491</b>
<b>Consistenza al 31.12</b>	<b>71.394</b>	<b>73.702</b>	<b>75.360</b>
<b>variazione %</b>	<b>-3,1%</b>	<b>-2,2%</b>	

\* la consistenza finale al 31.12.2013 comprende 37 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita".

\*\* la consistenza finale al 31.12.2012 comprende 37 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita".

\*\*\* la consistenza finale al 31.12.2011 comprende 135 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita".

Come evidenziato nel prospetto che segue, il numero delle cessazioni consensuali per esodo incentivato in Italia è diminuito dell'86,9% rispetto all'esercizio precedente (dirigenti +33,3%, quadri -89,8%, impiegati -89,4% e operai -85,5%).

Diminuisce, altresì, per tutte le categorie dei dipendenti, il costo complessivo degli esodi incentivati per un importo pari a 93,4 milioni di euro circa (-90,7%); in diminuzione anche l'importo medio dell'incentivo, che, rispetto al 2012, passa da 110.523 euro a 78.788 euro (-28,7%).

<sup>27</sup> Per il solo perimetro Italia, si sono registrate oltre 1.900 cessazioni in applicazione dell'Art 4 della legge n. 92/2012 (c.d. legge "Fornero") in materia di pensionamento anticipato.

CESSAZIONI CONSENSUALI INCENTIVATE (ITALIA)						
Categorie Contrattuali	N. unità		Costo esodo (in €/milioni)		Importo medio (in € arrot.)	
	2013	2012	2013	2012	2013	2012
- Dirigenti	12	9	5	6	439.667	640.889
- Quadri	5	49	0,6	7	35.661	135.297
- Impiegati	58	548	3	64	45.997	117.492
- Operai	47	325	1	26	31.703	80.350
<b>Totale</b>	<b>122</b>	<b>931</b>	<b>9,612</b>	<b>103</b>	<b>78.788</b>	<b>110.523</b>
<i>variazione %</i>	<i>-86,9%</i>		<i>-90,7%</i>		<i>-28,7%</i>	

I seguenti due prospetti riportano, invece, rispettivamente, la distribuzione del personale per aree di attività (Italia+Estero) e per Divisione.

A fronte di un decremento del 3,1 % del totale degli addetti, la distribuzione del personale presenta una diversa evoluzione nell'ambito delle varie aree di attività; nello specifico, risultano in diminuzione le seguenti Divisioni: Internazionale, Generazione ed Energy Management e Infrastrutture e Reti; si incrementa, invece, il numero degli addetti nella divisione Energie Rinnovabili, Mercato e Iberia e America Latina.

ORGANICO GRUPPO ENEL PER AREA DI ATTIVITÀ (Italia + Estero)					
	n. addetti	incid. %	var. % 2013/2012	n. addetti	incid. %
al 31/12	2013			2012	
Mercato	3.687	5%	0,4%	3.674	5%
Generazione ed Energy Management	5.699	8%	-5,7%	6.043	8%
Infrastrutture e reti	17.689	25%	-5,1%	18.632	25%
Iberia e America Latina	22.994	32%	0,8%	22.807	31%
Internazionale	11.830	17%	-6,5%	12.652	17%
Energie Rinnovabili	3.599	5%	2,5%	3.512	5%
Altro, elisioni e rettifiche	5.896	8%	-7,6%	6.382	9%
<b>Totale</b>	<b>71.394</b>	<b>100%</b>	<b>-3,1%</b>	<b>73.702</b>	<b>100%</b>
<i>variazione %</i>	<i>-3,1%</i>				

Per ciò che concerne la composizione per categorie professionali (tabella seguente), si evidenzia che, alla fine dell'esercizio, su una consistenza complessiva di 71.394 dipendenti, i *manager*<sup>28</sup> erano 1.374, pari all'1,9% dell'organico (stessa percentuale nel 2012), i *middle manager*<sup>29</sup> erano 14.630, pari al 20,5%

<sup>28</sup> Include il personale con CCNL per Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi (Italia), i *Directivos* (Spagna e America Latina) gli *Executives* (Divisione Internazionale e comparto estero della Divisione Energie Rinnovabili), nonché i Quadri (Italia) e i *Singulares* (Spagna) appartenenti al Modello Manageriale.

<sup>29</sup> Quadri (Italia) e *Singulares* (Spagna).

(19,7% nel 2012), il numero dei *white collar* (impiegati) ammontava a 38.818, pari al 54,4% (54,6% nel 2012), mentre i *blue collar* (operai) assommavano a 16.572, pari al 23,2% (23,9% nel 2012).

Anche in termini di "forza media" si registra una variazione dell'organico in diminuzione (-2,2%).

ORGANICO GRUPPO ENEL PER CATEGORIE PROFESSIONALI (Italia + Estero)	2013	2012	2013 (**)	2012 (**)
	Forza Media (*)		Consistenza al 31/12	
<i>Manager</i>	1.374	1.375	1.374	1.400
<i>Middle manager</i>	14.552	14.232	14.630	14.489
<i>White collar</i>	39.833	40.610	38.818	40.206
<i>Blue collar</i>	17.224	18.393	16.572	17.607
<b>Totale</b>	<b>72.983</b>	<b>74.610</b>	<b>71.394</b>	<b>73.702</b>
<i>variazione %</i>	-2,2%		-3,1%	

\* Per le società consolidate con il metodo proporzionale la consistenza corrisponde alla quota di competenza Enel.

\*\* Include 37 unità riferite al perimetro di attività classificato come "posseduto per la vendita".

Il costo complessivo del personale del Gruppo Enel (tabella a seguire) è pari, nel 2013, a 4.596 milioni di euro, registrando un sensibile decremento rispetto all'esercizio precedente (-20,6%), dovuto principalmente alla conclusione del piano di accompagnamento graduale alla pensione, introdotto per taluni dipendenti in Italia alla fine del 2012 in applicazione dell'Art 4 della legge n.92/2012, che aveva determinato, nel periodo di confronto, la rilevazione di oneri per complessivi 970 milioni di euro.<sup>30</sup>

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia + Estero)						
	2013			2012 (riclassificato)		
	Onere Totale	di cui	Stipendi e salari	Onere Totale	di cui	Stipendi e Salari
<b>Totale generale</b>	<b>4.596</b>		<b>3.406</b>	<b>5.789</b>		<b>3.511</b>
<i>variazione %</i>	-20,6%		-3,0%			

Il prospetto che segue evidenzia, invece, la consistenza e il costo complessivo del personale del Gruppo Enel in Italia.

L'onere complessivo decresce del 42,8% per effetto della cessazione del piano di accompagnamento di cui si è appena detto; l'onere relativo agli stipendi e ai salari registra, invece, per tutte le quattro categorie contrattuali, un decremento (-3,1%), legato principalmente alla diminuzione

<sup>30</sup> Cfr. *supra* nota n. 27. A seguito della cessazione del piano, tali oneri sono stati, infatti, quasi pienamente compensati nel 2013 per 898 milioni di euro.

dell'organico e all'applicazione di politiche di contenimento di costi, quali la riduzione dello straordinario, il *salary freeze* e il taglio applicato sul programma di incentivazione annuale dei *manager*.

(milioni di euro)

ORGANICO e COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Italia) ESCLUSO INCENTIVO ALL'ESODO						
Categorie (*)	Consistenza al 31.12.2013	Consistenza al 31.12.2012	2013		2012	
			Onere Totale	Stipendi di cui e Salari	Onere Totale	Stipendi di cui e Salari
- Dirigenti	428	442	147	93	170	102
- Quadri	4.549	4.693	366	346	447	316
- Impiegati	19.999	21.367	709	914	1.406	973
- Operai	9.475	9.702	290	407	621	426
<b>Totale Italia</b>	<b>34.451</b>	<b>36.205</b>	<b>1.512</b>	<b>1.760</b>	<b>2.644</b>	<b>1.816</b>
<i>variazione %</i>	<i>-4,8%</i>		<i>-42,8%</i>	<i>-3,1%</i>		

(\*) classificazione secondo categorie contrattuali

Con riferimento al comparto Estero (cfr. i due prospetti seguenti), si evidenzia un lieve incremento del costo complessivo pari allo 0,5%; mentre, se si esclude l'onere relativo agli esodi incentivati, si registra un decremento del 2,3%.

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Estero)						
	2013			2012		
	Onere Totale	di cui	Stipendi e salari	Onere Totale	di cui	Stipendi e Salari
<b>Totale Estero</b>	<b>2.180</b>		<b>1.646</b>	<b>2.168</b>		<b>1.693</b>
<i>variazione %</i>	<i>0,5%</i>		<i>-2,8%</i>			

(milioni di euro)

COSTO COMPLESSIVO DEL PERSONALE GRUPPO ENEL (Estero) ESCLUSO INCENTIVO ALL'ESODO						
	2013			2012		
	Onere Totale	di cui	Stipendi e salari	Onere Totale	di cui	Stipendi e Salari
<b>Totale Estero</b>	<b>2.131</b>		<b>1.646</b>	<b>2.182</b>		<b>1.693</b>
<i>variazione %</i>	<i>-2,3%</i>		<i>-2,8%</i>			

Il costo unitario medio complessivo del personale del Gruppo Enel (cfr. le due tabelle riportate in seguito) registra un decremento pari al 3,3%, a fronte di un decremento nel costo medio per salari e stipendi pari allo 0,8%.