

del Collegio Sindacale, per un corrispettivo annuo di circa 3,5 milioni di euro (oltre a 3,6 milioni di euro per la revisione legale dei bilanci di tutte le altre Società del Gruppo).

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 (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 ricorrono 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 2014 alla società di revisione ed alle entità appartenenti al *network* sono stati complessivamente riconosciuti, per incarichi aggiuntivi, 15,9 milioni di euro, di cui 9,6 milioni di euro per servizi di revisione contabile e 6,3 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 (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"),⁸ 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 2014 in conseguenza di alcune innovazioni normative riguardanti le parti speciali relative ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, ai reati societari e ai reati contro la personalità individuale; sono stati, altresì, apportati taluni adeguamenti di carattere sistematico alla "parte generale" del Modello.

Per la gestione delle relazioni con gli azionisti, la Società ha istituito un'area "*Investor Relations*", collocata nell'ambito della Funzione "Amministrazione Finanza e Controllo" e un'area preposta al dialogo con gli azionisti *retail*, che opera all'interno della Funzione "Affari legali e Societari".

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 28 maggio 2015; essa, per la parte ordinaria:

- ha approvato il Bilancio di esercizio 2014 di Enel S.p.a.;
- ha preso atto del Bilancio consolidato del Gruppo Enel per il 2014;
- ha approvato la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione per la destinazione dell'utile dell'esercizio;

⁸ Nel mese di luglio 2015 è stata approvata una nuova edizione del Codice di Autodisciplina, che apporta limitate modifiche ed integrazioni alla precedente edizione del luglio 2014 al fine di recepire alcuni principi in materia di *corporate social responsibility*, rafforzare i presidi aziendali di legalità e trasparenza e recepire alcune raccomandazioni formulate dal Comitato per la *Corporate Governance* promotore del Codice stesso nella sua Relazione annuale pubblicata l'11 dicembre 2014.

- su proposta dell'azionista Ministero dell'economia e delle finanze ha deliberato la nomina ai sensi dell'art. 2386 cod. civ. di un nuovo componente del Consiglio di Amministrazione in sostituzione di un consigliere dimessosi dall'incarico nel mese di novembre 2014;
- ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine per il 2015 destinato al *management* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.;
- ha deliberato in senso favorevole sulla I Sezione della relazione sulla remunerazione redatta ai sensi dell'art. 123-ter del 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 2015, nonché delle procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della politica medesima.

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 2014, pari a 558.202.514,37 euro⁹:

- alla distribuzione in favore degli azionisti di un dividendo, pari a 0,05 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie risultate in circolazione alla data di "stacco cedola" (22 giugno 2015), per un importo complessivo di 470.167.889,75 euro;
- a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso, per un importo complessivo di 88.034.624,62 euro.

L'Assemblea ha deliberato di destinare, inoltre, alla distribuzione in favore degli azionisti una parte della riserva disponibile denominata "utili portati a nuovo" appostata nel bilancio di Enel S.p.a. (ammontante alla data dell'Assemblea a complessivi 6.061.293.373,19 euro), per un importo di 0,09 euro per ognuna delle 9.403.357.795 azioni ordinarie in circolazione al 22 giugno 2015, data prevista per lo "stacco cedola", per un importo complessivo di 846.302.201,55 euro.¹⁰

In sede straordinaria, l'Assemblea ha poi approvato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, alcune modifiche all'art. 14-bis dello Statuto sociale concernente i requisiti di onorabilità e connesse cause di ineleggibilità e decadenza dei componenti il Consiglio di Amministrazione, introdotto in occasione dell'Assemblea del 22 maggio 2014 su proposta dell'azionista Ministero dell'economia e delle finanze (c.d. "clausola etica").

Il nuovo testo della suddetta norma statutaria, che è stato approvato dal 99,85% del capitale presente in Assemblea, subordina ora l'ineleggibilità e/o la decadenza degli amministratori

⁹ Cfr. *infra* paragrafo n. 6.

¹⁰ L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 22 maggio 2014 aveva deliberato di destinare l'utile netto dell'esercizio 2013, pari a 1.372.360.952,13 euro, alla distribuzione di un dividendo di euro 0,13 centesimi per azione, per un importo complessivo di 1.222.436.513,35 euro, e a "utili portati a nuovo" la parte residua dell'utile stesso.

all'emissione di una sentenza di condanna, anche non definitiva per i reati ivi specificamente indicati, anziché alla pronuncia di un mero decreto che dispone il giudizio.

Al riguardo, merita di essere evidenziato che, pur a seguito di tale modifica statutaria, gli Amministratori di Enel continuano ad essere assoggettati ad una disciplina dei requisiti di onorabilità più rigorosa rispetto a quella applicabile alla generalità delle società con azioni quotate, per le quali il venir meno di detti requisiti si realizza con l'intervento di una sentenza irrevocabile di condanna.

Va, infine, segnalato che nella stessa Assemblea del 28 maggio 2015, la partecipazione del Ministero dell'economia e delle finanze è risultata, per la prima volta, inferiore a quella degli altri azionisti presenti, essendovi rappresentato il 52,2 per cento del capitale e detenendo il MEF, a seguito della cessione di 540.116.400 azioni (pari al 5,74% del capitale sociale)¹¹ avvenuta nel febbraio 2015, il 25,50 per cento del capitale sociale.

A tal ultimo proposito, merita, altresì, di essere anticipato sin d'ora che, a seguito dell'operazione di piena integrazione di Enel Green Power S.p.a. nell'ambito del Gruppo Enel mediante scissione parziale non proporzionale della medesima Enel Green Power in favore di Enel S.p.a., avviata nello scorso del 2015 e conclusasi il 25 marzo del corrente anno, la partecipazione del MEF, in conseguenza dell'aumento del capitale sociale a 10.166.679.946 euro che ne è derivato, si è ridotta al 23,585 per cento.¹²

2.2 - Il Consiglio di Amministrazione

In data 23 maggio 2014 si è insediato il nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea ordinaria tenutasi il giorno precedente, composto da 9 membri (il Presidente e 8 consiglieri, di cui uno con funzioni di Amministratore Delegato), il cui mandato scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2016.

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 (all'epoca titolare del 31,24% del capitale sociale), mentre i restanti 3 Amministratori sono stati tratti dalla lista presentata da un raggruppamento di investitori istituzionali titolari, complessivamente, dell'1,26 per cento del

¹¹ Effettuata mediante "Accelerated Book Building"

¹² In conseguenza, nell'assemblea del 26 maggio 2016, che ha approvato il bilancio relativo all'esercizio 2015, si è ulteriormente divaricato il rapporto tra la partecipazione detenuta dal MEF e quella posseduta dagli altri azionisti presenti, essendo rappresentato in tale assemblea il 53,77 per cento del capitale sociale; in argomento cfr. anche quanto si è osservato *supra* al paragrafo 1.2.

capitale sociale).¹³

Il Consiglio di Amministrazione, nei mesi di maggio 2014, di gennaio 2015, di giugno 2015 e da ultimo, di febbraio 2016, 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 T.U.F., nonché dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina, in capo a 7 degli 8 Amministratori non esecutivi.¹⁴

Con riferimento alla figura del Presidente, il Consiglio ha riconosciuto ed attestato la sussistenza dei requisiti di indipendenza di cui alle sopra richiamate norme del T.U.F., ma non anche 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...”, precisandosi, al comma successivo, che rientra tra gli “...esponenti di rilievo...” anche il Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Il Collegio Sindacale, per parte sua, 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.

Nel corso dell'esercizio 2014, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto 18 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 correlate¹⁵, un “Comitato per le Nomine e le Remunerazioni”, un “Comitato Controllo e Rischi”, un “Comitato Parti Correlate” e un “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 2014, il Comitato per le Nomine e Remunerazioni ed il Comitato Controllo e Rischi hanno tenuto, rispettivamente, 9 e 13 riunioni, mentre il Comitato Parti Correlate ne ha tenute 3 e quello per la Corporate Governance 6.

¹³ Nel mese di novembre 2014 uno dei Consiglieri tratti dalla lista presentata dal socio di maggioranza ha rassegnato le proprie dimissioni per motivi personali ed è stato sostituito – come detto – con deliberazione adottata dall'Assemblea nella suddetta seduta del 28 maggio 2015 (cfr. *supra* paragrafo precedente).

¹⁴ L'unico consigliere a rivestire un ruolo esecutivo ai sensi dell'art. 2 del Codice di Autodisciplina è l'Amministratore Delegato.

¹⁵ Approvato, in attuazione dell'art. 2391-bis del codice civile, con deliberazione n. 17221 del 12 marzo 2010.

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.

2.4 - Il Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale in carica nel 2014, il cui mandato è scaduto 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:

- 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 dei mesi di febbraio 2014, febbraio 2015 nonché, da ultimo, nel febbraio 2016, 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 rispetto 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 2014, il Collegio Sindacale ha tenuto 17 riunioni che hanno visto la regolare partecipazione dei Sindaci effettivi e 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 dal maggio 2014 è stato determinato dall'Assemblea dei soci del 22 maggio 2014 nella misura di euro 90.000 lordi annui per il Presidente e di euro 80.000 lordi annui per ciascuno degli altri consiglieri.¹⁶

Il compenso aggiuntivo per i Consiglieri chiamati a far parte dei Comitati è stato successivamente fissato dal Consiglio di Amministrazione - con delibera adottata il 9 giugno 2014, su proposta del

¹⁶ Per i consiglieri in carica sino al maggio 2014, ivi compreso il Presidente, era, invece, previsto un compenso annuo lordo di euro 85.000, quale fissato dall'Assemblea dei soci nella seduta del 29 aprile 2011.

Comitato per le nomine e le remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale - nella misura euro 30.000 lordi annui per il Presidente di ciascun Comitato e di euro 20.000 per gli altri componenti, unitamente ad un gettone di presenza, per tutti i componenti, pari a 1.000 euro a seduta; il compenso complessivo riconosciuto a ciascun Consigliere per la partecipazione ai Comitati non può superare, tuttavia, la soglia di 70.000 euro lordi annui.¹⁷

I Consiglieri non esecutivi in carica dal maggio 2014 hanno percepito compensi, *pro rata temporis*, per un importo complessivo di euro 610.797, mentre i Consiglieri non esecutivi cessati alla stessa data hanno percepito compensi, sempre nel complesso e *pro rata temporis*, par a euro 351.615,¹⁸ per un importo totale, dunque, di euro 962.412 (euro 998.000 nel 2013 ed euro 1.002.000 nel 2012).

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

A seguito dell'intervenuto rinnovo delle cariche sociali, il Consiglio di Amministrazione, nella seduta dell'11 settembre 2014, ha provveduto, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale), a definire la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato.

All'uopo, il Consiglio si è conformato alla deliberazione assunta dall'Assemblea nella seduta del 22 maggio 2014 secondo cui, in attuazione del combinato disposto dei commi 5-*quater*, 5-*quinquies* e 5-*sexies* dell'art. 23-bis del decreto legge n. 201/2011, convertito in legge n. 214/2011¹⁹, il compenso dei nuovi vertici societari doveva essere stabilito e corrisposto in misura non superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, previsto nel corso del mandato antecedente al rinnovo, nonché alla raccomandazione formulata da parte del rappresentante del socio Ministero dell'economia e delle finanze nel corso della stessa Assemblea, secondo cui il compenso del Presidente del Consiglio di Amministrazione doveva essere fissato in misura non superiore a 238.000 euro annui lordi.

La proposta del Comitato per le nomine e le remunerazione, in ordine al compenso da riconoscere all'Amministratore delegato è stata supportata dalla consulenza di una società internazionale,

¹⁷ Identici compensi erano previsti per i Consiglieri di amministrazione in carica sino al maggio 2014; 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.

¹⁸ 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.

¹⁹ Introdotti dall'art. 84-ter del decreto-legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 98

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.

Detta società ha condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato agli amministratori esecutivi in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o dotate di un assetto di poteri omogeneo rispetto a quello di Enel, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative.

Nello specifico, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è stato previsto un emolumento fisso omnicomprensivo di euro 238.000 lordi annui, che assorbe il compenso di euro 90.000 deliberato dall'Assemblea, nonché quelli (compresi i gettoni di presenza) spettanti per l'eventuale partecipazione a Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate, ovvero al Comitato per la *Corporate Governance*, con conseguente rinuncia o riversamento alla Società degli stessi.²⁰

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

- un emolumento fisso di euro 545.000 lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato (che assorbe quello di euro 80.000 spettante quale componente del Consiglio di Amministrazione, nonché quelli spettanti per l'eventuale partecipazione a Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate) e di euro 610.000 lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale, per un totale di euro 1.155.000 lordi annui;
- un compenso variabile di breve termine che può variare da 0 fino a un massimo del 120 per cento della remunerazione fissa annuale, relativa sia al rapporto di amministrazione che al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuali (indicati nella Relazione sulla remunerazione);
- 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, con un tetto massimo pari al 144% della retribuzione fissa.²¹

²⁰ Nel precedente mandato era previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione un emolumento fisso di euro 750.000 lordi annui e un compenso variabile fino ad un massimo dell'80 per cento dell'emolumento fisso annuale, la cui corrispondenza era subordinata al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici assegnati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni.

²¹ Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale cessato nel maggio del 2014, era, invece, previsto:

- un emolumento fisso di euro 720.000 lordi, riferito alla carica Amministratore Delegato e di euro 703.357 lordi riferito alla carica di Direttore Generale, per un importo complessivo di euro 1.423.357;
- un compenso variabile di breve termine, distintamente per la carica di Amministratore Delegato e per quella di Direttore Generale, condizionato 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 per cento del compenso fisso spettante per ciascuno dei due incarichi sopra indicati;
- 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, con un tetto massimo pari al 144 per cento della retribuzione fissa.

Quanto ai compensi percepiti, *pro rata temporis*, nel 2014 dai vertici societari avvicendatisi nel corso dell'anno, si evidenzia che:

- il Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica dal maggio 2014 ha percepito un compenso complessivo di euro 145.408;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione cessato nel maggio 2014 ha percepito un compenso complessivo di euro 539.877, di cui, euro 291.781 a titolo di emolumento fisso, euro 233.425 a titolo di emolumento variabile ed euro 14.671 per la partecipazione alle riunioni del Comitato per le Nomine e la *Corporate Governance*;
- l'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica da maggio 2014, a seguito dell'accertamento da parte del Consiglio di Amministrazione del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati²², ha percepito un compenso complessivo di euro 1.487.323, di cui:
 - euro 332.973, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Amministratore Delegato;
 - euro 355.833, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Direttore Generale;
 - euro 309.664, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Amministratore Delegato;
 - euro 330.925, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Direttore Generale;
 - euro 30.878 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 e per le prestazioni del Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo, nonché dell'ASEM (Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa dirigenza Energia e Multiservizi);
 - euro 127.050 pari alla valorizzazione del diritto di opzione concesso a Enel S.p.a. per l'attivazione del patto di non concorrenza.²³
- l'Amministratore Delegato/Direttore Generale cessato nel maggio 2014, ha percepito un compenso complessivo di euro 1.830.698, di cui:
 - euro 280.110, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Amministratore Delegato;

²² Nella seduta del 18 marzo 2015, nella quale sono stati confermati quelli fissati per il precedente Amministratore Delegato/Direttore Generale.

²³ Nella Determinazione relativa al trattamento economico spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 settembre 2014 è stata inserita (come per il passato) una clausola di non concorrenza. A differenza del passato, però, si è previsto che venga attribuito alla Società un diritto di opzione che consenta a quest'ultima di attivare il patto di non concorrenza a condizioni predeterminate, a fronte di uno specifico corrispettivo (pari a 381.150 euro) da riconoscere all'interessato in tre rate annuali. Ai sensi di tale opzione, entro la data di cessazione del rapporto (ovvero nei 10 giorni successivi in caso di dimissioni), il Consiglio di Amministrazione potrà decidere se attivare o meno il patto in questione, erogando in caso positivo il residuo del corrispettivo previsto dal patto stesso (pari a 2.159.850 euro), per un corrispettivo complessivo, in caso di attivazione del patto, pari a 2.541.000 euro (*i.e.*, un'annualità della remunerazione fissa e variabile di breve termine per entrambi i rapporti). Qualora il diritto di opzione venga esercitato, l'obbligo di non concorrenza è destinato a valere per il periodo di 1 anno successivo alla cessazione del rapporto, con riferimento alle attività in concorrenza con quelle svolte dal Gruppo in Italia, Francia, Spagna, Germania, Cile e Brasile.

- euro 277.495, a titolo di emolumento fisso per l'incarico di Direttore Generale;
- euro 420.164, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Amministratore Delegato;
- euro 410.716, a titolo di emolumento variabile per il raggiungimento degli obiettivi di breve termine relativamente alla carica di Direttore Generale;²⁴
- euro 409.927, a titolo di emolumento variabile di medio-lungo periodo relativo al piano LTI 2012;
- euro 32.286 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).

In aggiunta, il predetto ha percepito un importo di euro 2.848.521 a titolo di indennità di fine rapporto.

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.

Ai componenti del Collegio Sindacale in carica nel 2014 sono stati corrisposti emolumenti per un importo complessivo di 235 mila euro.

Nel 2014 ai componenti dei Collegi Sindacali delle società controllate di diritto italiano è stato riconosciuto, quale emolumento per la carica ricoperta, un importo fisso onnicomprensivo secondo le seguenti fasce:

- 36.000 euro per i Presidenti e 27.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- 27.000 euro per i Presidenti e 18.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- 18.000 euro per i Presidenti e 9.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori dimensioni.²⁵

²⁴ Gli emolumenti variabili di breve termine riconosciuti nell'anno di cessazione della carica sono stati corrisposti, in applicazione del contratto individuale, *pro rata temporis*, in misura pari alla media degli emolumenti riconosciuti a tale titolo negli ultimi due anni di rapporto di amministrazione e dirigenziale.

²⁵ Nell'esercizio 2013 tali compensi erano così determinati:

- euro 40.000 per i Presidenti ed euro 30.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di maggiori dimensioni;
- euro 30.000 euro per i Presidenti ed euro 20.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di medie dimensioni;
- euro 20.000 euro per i Presidenti ed euro 10.000 euro per i sindaci effettivi nelle società di minori dimensioni

2.5.4 - Compensi dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche (Direttori di Funzione della *Holding* e Direttori di Divisione) sono stati corrisposti nel 2014 emolumenti per complessivi euro 16.064.728.²⁶

Nel corso nel 2014 sono state inoltre erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro per un importo pari a euro 5.620.000, in conformità alle clausole previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi.²⁷

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*.

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

L'art. 123-ter del T.U.F., 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 2015 (Sezione I), sia sui compensi

²⁶ Nell'ottobre 2014, con determinazione del nuovo Amministratore Delegato, il perimetro dei dirigenti con responsabilità strategiche è stato ridotto da 17 a 11 posizioni. Nell'esercizio precedente erano stati corrisposti, per le riferite n. 17 posizioni, emolumenti per euro 19.592.298.

²⁷ Vedi nota precedente. Da parte della controllata spagnola *Endesa S.A.* sono state, invece, erogate ai propri dirigenti con responsabilità strategiche cessati nel 2014, indennità di fine rapporto per un importo complessivo pari a euro 24.262.621.

corrisposti, nell'esercizio 2014, agli stessi soggetti, nonché ai Sindaci effettivi, quali sopra riportati (Sezione II).

La I Sezione della relazione sulla remunerazione è stata sottoposta – come già riferito²⁸ - al voto consultivo dell'Assemblea tenutasi il 28 maggio 2015, che l'ha approvata con il voto favorevole del 96,47% del capitale rappresentato.

²⁸ Cfr. *supra* paragrafo n. 2.1.

3. - LE RISORSE UMANE

3.1 - Consistenza e costo del personale

La consistenza del personale del *Gruppo Enel*, come risulta dalla tabella sotto riportata, è diminuita, nell'esercizio 2014, di 1.381 unità (-2%)²⁹, in conseguenza, essenzialmente, delle variazioni di perimetro³⁰ e del saldo negativo tra le cessazioni intervenute nel corso dell'anno (n. 6.225) e le assunzioni effettuate nel medesimo periodo (n. 4.821).

Tabella 1 - Organico Gruppo Enel (Italia + Estero).

	2014 ¹	2013 restated ²	2012 ³
Consistenza al 1.1	70.342	73.702	75.360
A) Variazioni perimetro operativo e acquisizioni:			
Cessioni nel perimetro estero			-109
Cessione Wisco			-22
Acquisizione 50% Powercrop		+28	
Deconsolidamento applicazione principio contabile IFRS 11		-1.052	
Cessione 60% Se Hydropower	-51		
Cessione EGP France	-48		
Cessione ramo di EGP Portogallo	-16		
Cessione Constr Y Proy Los Maitenes	-12		
Cessione Aguas Santiago Poniente	-13		
Acquisizione Gas Atacama Cile	+163		
Saldo A	+23	-1.024	-131
B) Assunzioni - Cessazioni:			
Assunzioni	4.821	2.612	2.708
Cessazioni	-6.225	-4.948	-4.235
Saldo B	-1.404	-2.336	-1.527
Consistenza al 31.12	68.961	70.342	73.702
variazione %	-2,0%	-4,6%	

¹ la consistenza finale al 31.12.2014 comprende 4.430 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

² la consistenza finale al 31.12.2013 comprende 37 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

³ la consistenza finale al 31.12.2012 comprende 37 risorse riferibili al perimetro di società classificato come "posseduto per la vendita"

Il numero delle cessazioni registrato nel corso del 2014 in Italia ammonta a 3.232, di cui la maggior parte conseguite attraverso l'applicazione del piano di prepensionamento ex art. 4 della legge n. 92/2012 (c.d. legge Fornero).

Per quanto concerne, invece, le uscite consensuali per esodo incentivato (tabella seguente) si registra una diminuzione del 4,1 per cento rispetto all'esercizio precedente, essendo le stesse passate da 122 a 117.

²⁹ Per il 2013 si riporta il dato riclassificato a seguito dell'applicazione del principio contabile IFRS 11, che ha comportato il deconsolidamento a livello di Gruppo di oltre 1.000 risorse a partire dal 1° Gennaio 2014 – cfr. *infra* paragrafo n. 7.2.

³⁰ Cfr. *infra* paragrafi n. 4 e n. 7.1.

Tuttavia, per effetto del diverso *mix* di categorie interessate³¹ aumenta sia il costo complessivo degli esodi incentivati, che è stato pari a 18 milioni di euro circa (+80%), sia l'importo medio dell'incentivo, che, rispetto al 2013, passa da 78.689 euro a 150.253 euro (+90,9%).

Tabella 2 - Esodo incentivato - Cessazione consensuali incentivate.

Categorie	N. unità		Costo esodo		Importo medio	
	2014	2013	(in €/milioni)	(in € arrot.)	2014	2013
- Manager	18	12	15	5	832.889	416.667
- Middle Manager	6	5	0,4	1	63.503	120.000
- White collar	61	58	2	3	25.278	51.724
- Blue collar	32	47	1	1	20.770	21.277
Totale	117	122	18	10	150.253	78.689
<i>variazione %</i>	<i>-4,1%</i>		<i>80%</i>		<i>90,9%</i>	

La seguente tabella riporta la distribuzione del personale per aree di attività (Italia+Estero) e per Divisione.³²

Tabella 3 - Organico Gruppo Enel per area di attività (Italia + Estero).

	n. addetti	incid. %	var.% 2014/2013	n. addetti	incid. %
al 31/12	2014			2013 restated	
Mercato	3.633	5	-1,5	3.687	5
Generazione ed Energy Management ¹	5.314	8	-5,5	5.621	8
Infrastrutture e reti	17.398	25	-1,6	17.689	25
Iberia e America Latina ²	22.801	33	1,2	22.541	32
Internazionale ³	10.403	15	-9,1	11.439	16
Energie Rinnovabili	3.609	5	4,0	3.469	5
Altro, elisioni e rettifiche	5.803	8	-1,6	5.896	8
Totale	68.961	100	-2,0	70.342	100
<i>variazione %</i>	<i>-2,0%</i>				

¹ Include 41 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2014

² Include 15 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2014

³ Include 4.374 unità riferite al perimetro classificato come "posseduto per la vendita" al 31 dicembre 2014 (37 unità al 31 dicembre 2013 restated)

A fronte di un decremento del 2 per cento del totale degli addetti, la distribuzione del personale presenta una diversa evoluzione nell'ambito delle varie aree di attività; in particolare, risultano in diminuzione le seguenti Divisioni: Internazionale, Generazione ed Energy Management e

³¹ A fronte di una diminuzione delle uscite degli operai/blue collar (-32%), sono, infatti, aumentate le uscite dei dirigenti/manager (+50%), dei quadri/middle manager (+20%), degli impiegati/white collar (+5%).

³² Nella presente relazione i risultati per settore di attività sono riportati secondo il precedente assetto organizzativo, senza tener conto, pertanto, della nuova organizzazione di Gruppo adottata nel luglio 2014- cfr. supra paragrafo n. 1.3.

Infrastrutture e Reti; si incrementa, invece, il numero degli addetti nelle Divisioni Energie Rinnovabili e Iberia/America Latina.

Per ciò che concerne la composizione per categorie professionali (tabella seguente), si evidenzia che, alla fine dell'esercizio, su una consistenza complessiva di 68.961 dipendenti, i *manager* (dirigenti) erano 1.538, pari al 2,2 per cento dell'organico (1,9% nel 2013), i *middle manager* (quadri) erano 14.399, pari al 20,9 per cento (20,3% nel 2013), il numero dei *white collar* (impiegati) ammontava a 37.508, pari al 54,4 per cento (54,5% nel 2013), mentre i *blue collar* (operai) assommavano a 15.516, pari al 22,5 per cento (23,3% nel 2013).

Anche in termini di “*forza media*” si registra una variazione in diminuzione dell'organico (-1,7%).

Tabella 4 - Organico Gruppo Enel per categorie professionali (Italia + Esteri).

	Forza Media ¹		Consistenza al 31/12 ¹	
	2014	2013 restated	2014 ²	2013 restated
Manager	1.552	1.355	1.538	1.357
Middle manager	14.263	14.355	14.399	14.312
White collar	38.224	39.294	37.508	38.304
Blue collar	16.709	16.991	15.516	16.370
Total	70.748	71.995	68.961	70.342
variazione %	-1,7%			-2,0%

¹ Per le società consolidate con il metodo proporzionale la consistenza corrisponde alla quota di competenza Enel

² Include 4.430 unità riferite al perimetro di attività classificato come “posseduto per la vendita”

Il costo complessivo del personale del Gruppo Enel (tabella a seguire) è ammontato nel 2014 a 4.864 milioni di euro, registrando un incremento del 6,8 per cento rispetto all'esercizio precedente. Tale variazione è principalmente riferibile al costo del piano di cessazione anticipata e volontaria del rapporto di lavoro introdotto in Spagna nel 2014, per un onere complessivamente pari a 345 milioni di euro circa, che è stato solo parzialmente compensato dal minor costo (-206 milioni di euro) conseguente alla riduzione della consistenza media registratasi nel corso dell'anno.

Il confronto risente altresì del beneficio netto non ricorrente (pari a -170 milioni di euro) rilevato in Italia nel 2013 a seguito dell'applicazione del piano di pensionamento anticipato ex art. 4 della legge n. 92/2012 e della contestuale cessazione del precedente piano aziendale di accompagnamento graduale alla pensione varato nel 2012.

Tabella 5 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia + Estero).

	2014			2013 restated			(milioni di euro)
	Onere		Stipendi	Onere		Stipendi	
	Totale	di cui	e salari	Totale	di cui	e Salari	
Totale generale	4.864		3.329	4.555		3.368	
<i>variazione %</i>	<i>6,8%</i>		<i>-1,2%</i>				

La tabella che segue evidenzia, invece, il costo complessivo del personale del Gruppo Enel in Italia. L'onere complessivo registrato nel 2014 si è incrementato del 3,2 per cento per effetto del minor costo non ripetibile registrato nel 2013 di cui si è appena detto; l'onere relativo agli stipendi e ai salari registra, invece, un lieve decremento (-0,8%), legato principalmente alla diminuzione dell'organico.

Tabella 6 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Italia).

	2014			2013 restated			(milioni di euro)
	Onere		Stipendi	Onere		Stipendi	
	Totale	di cui	e salari	Totale	di cui	e Salari	
Totale generale	2.506		1.739	2.429		1.753	
<i>variazione %</i>	<i>3,2%</i>		<i>-0,8%</i>				

Con riferimento al comparto Estero (cfr. tabella seguente), si evidenzia ugualmente un incremento del costo complessivo pari al 10,9 per cento, per effetto soprattutto - come si è avuto modo di dire - dell'introduzione del piano di prepensionamento varato in Spagna; con riferimento ai soli stipendi e salari si registra, invece, un decremento pari all'1,6 per cento, anch'esso legato principalmente alla diminuzione dell'organico.

Tabella 7 - Costo complessivo del personale Gruppo Enel (Estero).

	2014			2013 restated			(milioni di euro)
	Onere		Stipendi	Onere		Stipendi	
	Totale	di cui	e salari	Totale	di cui	e Salari	
Totale generale	2.358		1.590	2.126		1.615	
<i>variazione %</i>	<i>10,9%</i>		<i>-1,6%</i>				

Il costo unitario medio complessivo del personale del Gruppo Enel (cfr. la tabella riportata di seguito) registra infine un incremento pari all'8,7 per cento, a fronte di un incremento nel costo medio per salari e stipendi pari allo 0,6 per cento.