



COMUNICATO
STAMPA

Relazioni con i Media

T +39 06 8305 5699
ufficiostampa@enel.com

enel.com

Investor Relations

T +39 06 8305 7975
investor.relations@enel.com

enel.com

ENEL: PIU' SPAZIO AGLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITA' NELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE PER IL 2020

- *Il peso degli obiettivi di sostenibilità sale dal 25% al 30% per la componente variabile di breve termine e dal 10% al 25% per quella di lungo termine. Rimane fermo il commitment del management per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari.*
- *L'Amministratore Delegato e il top management a suo diretto riporto si impegnano a donare un importo pari alla remunerazione di due mensilità pari al periodo di lockdown in Italia, da destinare a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19.*

Roma, 29 aprile 2020 – Il Consiglio di Amministrazione di Enel S.p.A. (“Enel” o la “Società”), riunitosi in data odierna sotto la presidenza di Patrizia Grieco, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha modificato e integrato alcuni elementi della politica in materia di remunerazione per il 2020, sottoposta al voto deliberativo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 14 maggio 2020 in unica convocazione, al fine di dare maggiore spazio ad obiettivi di sostenibilità cui è collegata la componente variabile di breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società e la componente variabile di lungo termine della remunerazione del *top management* del Gruppo Enel.

L'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19 – caratterizzata da una crescita repentina dei contagi, su scala mondiale, a decorrere dallo scorso mese di marzo – ha difatti aperto scenari complessi di breve e di medio periodo, che rendono opportuno assegnare il giusto livello di priorità alle nuove sfide operative che il Gruppo sta affrontando in un contesto socio-economico profondamente modificato.

La sicurezza e la salute dei lavoratori e un modello di sviluppo sostenibile sono, infatti, da sempre tra le priorità del Gruppo Enel. Alla luce dell'emergenza sanitaria in corso, è quindi fondamentale che l'impegno per la salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro e per una ripresa economica basata su piani di investimento sostenibili venga correttamente riflesso negli obiettivi del *management*.

Per soddisfare tali esigenze e garantire continuità del *business*, non solo nel breve ma anche nel medio termine, è stato quindi introdotto un nuovo obiettivo di sostenibilità nella remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, inteso a misurare l'efficacia delle azioni predisposte dal Gruppo Enel per fronteggiare l'emergenza sanitaria in atto. Tale obiettivo, in particolare, misura la capacità del Gruppo stesso di gestire da remoto, laddove possibile, e con modalità operative innovative e sicure in tutte le altre occasioni, le attività aziendali garantendo la continuità del servizio ed eccellenti livelli di efficienza operativa. A tale nuovo obiettivo è stato assegnato un peso pari al 15% del totale, e si è ritenuto opportuno accompagnare la relativa introduzione ad un aumento dal 10% al 15% del totale del peso dell'obiettivo legato alla *safety*, che nel nuovo scenario imposto dall'emergenza sanitaria in corso assume un ruolo ancor più importante.



Al contempo, si è ritenuto che la ripartenza economica dei paesi nei quali il Gruppo opera debba essere incentrata su uno sviluppo sostenibile, del quale gli investimenti in energie rinnovabili saranno un *driver* fondamentale. Si è quindi ritenuto opportuno ricondurre l'obiettivo rappresentato dal rapporto tra la capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e la capacità installata netta consolidata totale tra gli obiettivi di lungo termine della remunerazione variabile del *top management* del Gruppo Enel, assegnando allo stesso un peso pari al 15% del totale. Tale obiettivo, unitamente a quello connesso alla riduzione delle emissioni di CO₂ legate agli impianti di produzione del Gruppo Enel (il cui peso è stato confermato al 10% del totale), intende quindi incentivare l'impegno del Gruppo stesso nel processo di decarbonizzazione, in linea con le direttrici del Piano Strategico 2020-2022.

In tal modo, gli obiettivi connessi alla sostenibilità, sotto il profilo economico, sociale e ambientale, vengono a rivestire un peso complessivo pari:

- al 30% del totale, nell'ambito della componente variabile di breve termine della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel, e
- al 25% del totale, nell'ambito della componente variabile di lungo termine della remunerazione del *top management* del Gruppo Enel.

Le modifiche sopra indicate sono descritte in dettaglio nelle tabelle riportate nelle pagine seguenti del presente comunicato.

Tenuto conto delle nuove sfide operative che il Gruppo Enel sta affrontando in un contesto socio-economico profondamente modificato a seguito dell'emergenza sanitaria connessa all'epidemia da COVID-19, è stata inoltre disposta un'integrazione della disciplina del programma di incentivazione variabile di breve termine per il 2020 destinato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società e del piano di incentivazione di lungo termine 2020/2022 destinato al *top management* del Gruppo Enel per consentire che, in sede di consuntivazione dei rispettivi obiettivi, il Consiglio di Amministrazione possa valutare, a seguito di adeguata istruttoria, se sterilizzare gli effetti determinati dall'indicata epidemia sul relativo raggiungimento. Tale modifica rende possibile perseguire gli obiettivi assegnati nel pieno rispetto dei valori etici e dei principi di sostenibilità che ispirano l'azione di Enel.

Si segnala che, in relazione ai punti 9 e 10 all'ordine del giorno dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 14 maggio 2020 in unica convocazione, il testo aggiornato, rispettivamente, (i) del documento informativo sul Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel e (ii) della Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019, con evidenza delle modifiche apportate a tali documenti, sarà messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale, sul sito *internet* della Società (www.enel.com), nonché presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato denominato "eMarket STORAGE" (www.emarketstorage.com).

Il Consiglio di Amministrazione ha infine preso atto ed espresso il proprio compiacimento per l'impegno assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Enel Francesco Starace, nonché dal *top management* a suo diretto riporto, di donare un importo pari alla remunerazione per un periodo di due mensilità, pari al periodo di *lockdown* in Italia, causato dalla crisi sanitaria in atto (ed equivalente a circa il 15% della remunerazione annuale), a sostegno di iniziative di solidarietà per fronteggiare l'emergenza da COVID-19. Analogo impegno è stato assunto dall'Avv. Michele Crisostomo, la cui nomina a Presidente del Consiglio di Amministrazione di Enel è stata proposta dall'azionista Ministero dell'Economia e delle Finanze in sede di presentazione della propria lista di candidati Amministratori in vista dell'indicata Assemblea del 14 maggio 2020.



Tale impegno, che fa seguito ad un apposito invito espresso dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nell'ambito della politica in materia di remunerazione per il 2020, consente di avviare in concreto la raccolta di fondi da erogare ad associazioni del terzo settore particolarmente attive nel sostegno delle persone più colpite dall'emergenza sociale causata dal COVID-19. L'iniziativa di *crowdfunding* in questione, annunciata da Enel lo scorso 15 aprile, verrà progressivamente estesa a tutto il personale del Gruppo e sarà supportata dalla Onlus Enel Cuore, che raddoppierà i fondi raccolti. Si segnala infine che a beneficiare di tale iniziativa saranno, in particolare, la Fondazione Banco Alimentare Onlus, Caritas Italiana, la Comunità di Sant'Egidio ACAP Onlus, la Federazione Nazionale Ordini Professioni Infermieristiche (FNOPI) e la Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap (FISH).



Remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel

Natura degli obiettivi di *performance* ⁽¹⁾

Obiettivi individuati dal CdA Enel del 27 febbraio 2020		Modifiche apportate dal CdA Enel del 29 aprile 2020	
Obiettivo	Peso	Obiettivo	Peso
Utile netto ordinario consolidato	35%	Utile netto ordinario consolidato	35%
<i>Group Opex</i>	20%	<i>Group Opex</i>	20%
<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	20%	<i>Funds from operations</i> /Indebitamento finanziario netto consolidato	15%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili /Capacità installata netta consolidata totale	15%	Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività	15%
<i>Safety</i> – Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e contestuale riduzione degli incidenti mortali nel 2020 vs. minor valore tra (i) la media dei risultati del triennio precedente e (ii) il <i>target</i> dell'anno precedente di ciascuno di tali indicatori	10%	<i>Safety</i> – Riduzione dell'indice di frequenza degli infortuni sul lavoro e contestuale riduzione degli incidenti mortali nel 2020 vs. minor valore tra (i) la media dei risultati del triennio precedente e (ii) il <i>target</i> dell'anno precedente di ciascuno di tali indicatori	15%

Scala di *performance*

La scala di *performance* degli obiettivi concernenti utile netto ordinario consolidato, *Group Opex*, *Funds from operations*/Indebitamento finanziario netto consolidato e *Safety* rimane invariata rispetto a quanto indicato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019 attualmente pubblicata. Il nuovo obiettivo connesso alla gestione dell'emergenza da COVID-19, sarà invece misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare):

Obiettivo	Misurazione	Soglia di accesso	Target	Overperformance
Gestione emergenza da COVID-19: remotizzazione delle attività	Media degli accessi giornalieri registrati nel periodo marzo-dicembre 2020 alle dieci principali applicazioni informatiche utilizzate nell'ambito del Gruppo Enel rispetto al periodo gennaio-febbraio 2020	80%	84%	88%

(1) Le variazioni intervenute sono evidenziate in carattere grassetto.



Remunerazione variabile di lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel e del *top management* del Gruppo Enel

Natura degli obiettivi di *performance* ⁽²⁾

Obiettivi individuati dal CdA Enel del 19 marzo 2020	
Obiettivo	Peso
TSR medio Enel vs. TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2020-2022	50%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato triennio 2020-2022	40%
-	-
Emissioni di grammi di CO ₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022	10%

Modifiche apportate dal CdA Enel del 29 aprile 2020	
Obiettivo	Peso
TSR medio Enel vs. TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2020-2022	50%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato triennio 2020-2022	25%
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili /Capacità installata netta consolidata totale ⁽³⁾	15%
Emissioni di grammi di CO ₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022	10%

Scala di *performance*

La scala di *performance* degli obiettivi concernenti TSR medio Enel vs. TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM nel triennio 2020-2022, ROACE cumulato del triennio 2020-2022 ed emissioni di grammi di CO₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2022 rimane invariata rispetto a quanto indicato nella Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2020 e sui compensi corrisposti nel 2019, nonché nel documento informativo sul Piano di incentivazione di lungo termine 2020 di Enel attualmente pubblicati. Per quanto concerne l'obiettivo connesso al rapporto tra capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili e capacità installata netta consolidata totale, esso sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare).

Obiettivo	Target	Overperformance I	Overperformance II
Capacità installata netta consolidata da fonti rinnovabili /Capacità installata netta consolidata totale	59,7%	59,9%	60,0%

⁽²⁾ Le variazioni intervenute sono evidenziate in carattere grassetto.

⁽³⁾ Obiettivo in precedenza contemplato tra quelli della remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel.