



## **RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE**

**(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel Green Power S.p.A. in data 2 aprile 2013)**

(Predisposta ai sensi degli artt. 123-ter del Testo Unico della Finanza e  
84-quater del Regolamento Emittenti CONSOB)

## Indice

Relazione sulla remunerazione .....	3
Premessa .....	3
SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA .....	4
1.1    Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima .....	4
1.1.1    Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica .....	4
1.1.2    Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni .....	4
1.1.3    Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica .....	5
1.2    Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	5
1.2.1    Finalità della politica per la remunerazione, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2012 ..	5
1.2.2    Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2013 .....	7
1.2.2.1    Remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale .....	11
1.2.2.2    Posizionamento rispetto al mercato della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale .....	13
1.2.3    La remunerazione degli amministratori non esecutivi per il 2013 .....	14
1.2.3.1    Remunerazione degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica .....	14
1.2.4    Dirigenti con responsabilità strategiche .....	15
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO .....	19
2.1    Compensi corrisposti nell'esercizio 2012 .....	19
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche .....	19
Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	24
2.2    Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche .....	26

## Relazione sulla remunerazione

### Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, è suddivisa in due sezioni:

- (i) la prima sezione illustra la politica adottata da Enel Green Power S.p.A. (“Enel Green Power” o la “Società”) in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riferimento all’esercizio 2013; in ottemperanza a quanto previsto dall’art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il “TUF”), tale sezione è sottoposta al voto consultivo dell’Assemblea degli azionisti convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2012;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell’esercizio 2012.

La relazione contiene altresì indicazione delle partecipazioni detenute in Enel Green Power e nelle società da essa controllate da parte degli organi di amministrazione e controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dei coniugi non legalmente separati e dei figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente relazione sulla remunerazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel Green Power (in Roma, Viale Regina Margherita, 125), nonché sul sito *internet* della Società ([www.enelgreenpower.com](http://www.enelgreenpower.com)).

**SEZIONE I: POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE. PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA**

**1.1 Procedure per l'adozione della politica e attuazione della medesima**

**1.1.1 *Organî o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della politica***

La politica per la remunerazione di Enel Green Power è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (già Comitato per le Remunerazioni).

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 del Codice di Autodisciplina, l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione vengono periodicamente valutate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

La gestione della politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione Personale e Organizzazione della Società, a monitorare costantemente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa, informandone periodicamente il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

**1.1.2 *Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni***

Il Comitato per le Nomine Remunerazioni è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nella persona di Carlo Angelici (con funzioni di Presidente), Luca Anderlini e Daniele Umberto Santosuoso.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento di tale Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico presso il sito internet della Società ([www.enelgreenpower.com](http://www.enelgreenpower.com)).

In particolare, a tale Comitato sono attribuiti i seguenti compiti, di natura propositiva e consultiva:

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in merito alla politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata ed avvalendosi delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato per quanto riguarda l'attuazione di tale politica nei riguardi dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche e del Direttore Generale, nonché sulla fissazione degli obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione, provvedendo a monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso e verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- c) esaminare preventivamente la relazione annuale sulla remunerazione da mettere a disposizione del pubblico in vista dell'Assemblea annuale di bilancio.

Esso inoltre elabora e sottopone al Consiglio di Amministrazione l'approvazione di sistemi di incentivazione a lungo termine rivolti al *management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

Il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni si riunisce con frequenza adeguata al corretto svolgimento delle proprie funzioni. Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale, che può designare altro Sindaco effettivo a presenziare in sua vece; possono

comunque partecipare anche gli altri Sindaci effettivi. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale ed Organizzazione. Il Presidente può di volta in volta invitare alle riunioni del Comitato altri componenti il Consiglio di Amministrazione ovvero esponenti delle funzioni aziendali o soggetti terzi, la cui presenza possa risultare di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato stesso. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione, salvo che si tratti di proposte che riguardino la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Per la validità delle riunioni del Comitato è necessaria la presenza della maggioranza dei componenti in carica. Le determinazioni del Comitato sono prese a maggioranza assoluta dei presenti.

In merito all'attività svolta dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, il Presidente del Comitato stesso riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno annuale.

#### *1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica*

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2013, la Società si è avvalsa della consulenza degli esperti indipendenti della Hay Group S.r.l. In particolare, tali esperti hanno condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato all'amministratore esecutivo e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società operanti nel settore energetico, elettrico e *multiutility*. Per quanto concerne l'amministratore esecutivo, tali società sono puntualmente indicate nel paragrafo 1.2.2.2 congiuntamente agli esiti dell'analisi di *benchmarking*.

Le politiche retributive delle società facenti parte del campione del *benchmarking* sono state valutate in modo complessivo, al fine di tener conto dello *standard* di mercato, senza fare riferimento specifico solo a una o ad alcune di esse.

### **1.2 Politica in materia di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche**

L'Assemblea degli azionisti, convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2012 e per l'esame della prima sezione della presente relazione concernente la politica per la remunerazione, sarà anche chiamata a rinnovare il Consiglio di Amministrazione della Società.

Alla luce di quanto precede, la politica per la remunerazione approvata dal Consiglio di Amministrazione fa quindi salvo il pieno diritto dell'Assemblea di determinare il compenso spettante ai componenti del nuovo Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389, comma 1, del cod. civ. e dell'art. 22.1 dello Statuto, nonché il pieno diritto dello stesso Consiglio di Amministrazione di definire la remunerazione sia degli amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del cod. civ. e dell'art. 22.2, dello Statuto, sia del Direttore Generale.

Ferme restando le prerogative dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione di nuova nomina, la politica per la remunerazione riporta comunque i principi che si ritiene debbano essere applicati alle remunerazioni per l'anno 2013.

#### *1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2012*

Con specifico riferimento alla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, la politica per la remunerazione è stata redatta alla luce dell'attuale assetto dei poteri, che conferisce deleghe ad un unico amministratore, nominato Amministratore Delegato, che contestualmente ricopre la carica di Direttore Generale. Tale assetto è conforme alle *best practices* internazionali e tiene conto della tipologia di *business* della Società.

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) dell'unico Amministratore esecutivo di Enel Green Power, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, e (ii) dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Enel Green Power (“Gruppo”) è definita in modo tale da allineare i loro interessi con l'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti di Enel Green Power in un orizzonte di medio-lungo periodo, garantendo che la remunerazione stessa sia basata sui risultati effettivamente conseguiti dagli interessati e dal Gruppo nel suo insieme.

La politica per la remunerazione al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione stessa e gli interessi a medio-lungo termine della Società, prevede che:

- (i) vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di medio-lungo periodo;
- (ii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione delle componenti variabili della remunerazione, qualora tali componenti siano state versate sulla base di dati che in seguito sono risultati manifestamente errati (c.d. *clawback*);
- (iii) una parte rilevante del trattamento dei suddetti soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- (iv) tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- (v) detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi dell'efficienza operativa della Società, nonché della capacità di quest'ultima di remunerare il capitale investito e di generare cassa per gli azionisti nel medio-lungo termine; e
- (vi) l'erogazione di una porzione rilevante (pari al 70%) della remunerazione variabile di medio-lungo termine sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

La politica retributiva applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e consente di allineare le retribuzioni degli interessati agli *standard* di mercato, assicurando un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina, non prevede alcuna componente variabile e risulta legata all'impegno richiesto a ciascun di essi, tenuto anche conto della partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

#### ***Modifiche significative apportate alla politica per la remunerazione per l'esercizio 2013 rispetto all'esercizio 2012***

Si evidenzia che, in considerazione dell'attuale situazione di difficoltà del contesto economico e tenuto altresì conto di talune indicazioni emerse dall'esito del voto dell'Assemblea del 27 aprile 2012 sulla relazione sulla remunerazione, il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha apportato le seguenti modifiche alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2013 rispetto all'esercizio 2012 che tengono, peraltro, conto della disponibilità degli interessati coinvolti:

##### ***(i) Riduzione della parte variabile di breve termine***

Con riferimento all'esercizio 2013, si prevede che:

- l'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con riferimento sia al rapporto di amministrazione che dirigenziale, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 30%;
- l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 20%.

(ii) *Clausola di durata minima garantita*

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato successivamente al rinnovo del Consiglio di Amministrazione, verrà disciplinata l'eventualità di una cessazione anticipata del rapporto di amministrazione (clausola di durata minima garantita); la clausola avrà una durata non superiore a 24 mesi anche in caso di mandato triennale. Nella politica per la remunerazione relativa all'esercizio 2012, la suddetta clausola prevedeva una durata allineata a quella del mandato triennale.

Pur ritenendo tale clausola del tutto giustificata, in quanto volta a quantificare *ex ante* l'ammontare dell'indennità da riconoscere all'Amministratore Delegato/Direttore Generale in caso di revoca del mandato senza giusta causa (indennità riconosciuta dalla legge italiana anche in assenza di una specifica clausola contrattuale), si è preferito ridurne la durata a 24 mesi (rispetto a quanto previsto per l'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale per il quale è stata prevista una durata equivalente a quella del mandato), al fine di recepire le indicazioni emerse dall'esito del voto dell'Assemblea del 27 aprile 2012 e, in tal modo, migliorare l'apprezzamento da parte del mercato della struttura remunerativa adottata dalla Società.

(iii) *Clawback*

E' stata introdotta una previsione in base alla quale viene riconosciuto alla Società il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile, qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (c.d. *clawback*).

### 1.2.2 *Remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale per il 2013*

La carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dallo stesso soggetto e il trattamento economico e normativo applicato nei suoi confronti riguarda, dunque, sia il rapporto di amministrazione che il rapporto dirigenziale.

Il rapporto di amministrazione ha come oggetto lo svolgimento delle funzioni di Amministratore Delegato e l'esercizio dei poteri conferiti in occasione della nomina dello stesso o con delibere successive. Il rapporto dirigenziale ha invece ad oggetto lo svolgimento dell'attività del Direttore Generale alle dipendenze del Consiglio di Amministrazione, al quale il Direttore Generale è gerarchicamente e disciplinarmente subordinato.

La qualifica di Direttore Generale permane per tutta la durata del rapporto di amministrazione ed è revocata contestualmente alla cessazione dello stesso Direttore Generale dalla carica di Amministratore Delegato, secondo i termini definiti dallo stesso Consiglio di Amministrazione, rimanendo invariata la continuazione del rapporto dirigenziale, ove preesistente.

Lo schema retributivo spettante all'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede:

- (i) una parte fissa annua sia per il rapporto di amministrazione sia per quello dirigenziale;
- (ii) una parte variabile di breve termine sia per il rapporto di amministrazione sia per quello dirigenziale;
- (iii) una parte variabile di medio-lungo termine per il solo rapporto dirigenziale.

L'emolumento base che l'Assemblea ordinaria prevede per ciascuno dei consiglieri di amministrazione e quindi anche per l'Amministratore Delegato della Società è assorbito dal corrispettivo che il Consiglio di Amministrazione definisce con riferimento al rapporto di amministrazione.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale, inoltre, può essere nominato in consigli di amministrazione di società partecipate e/o controllate dalla Enel Green Power o mantenere le nomine in essere in tali società al momento della nomina. Il corrispettivo ex art. 2389, 1° e 3° comma, cod. civ., relativo a tali incarichi, è rinunciato ovvero riversato alla Società, in quanto

assorbito dal pagamento del compenso definito dal Consiglio di Amministrazione con riferimento al rapporto dirigenziale.

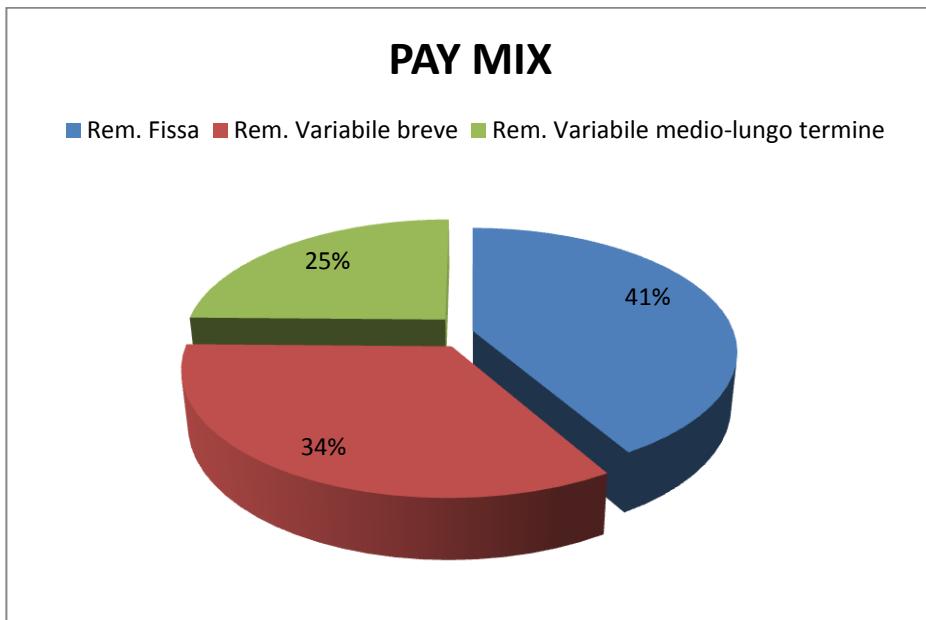
L'ipotesi di *pay mix* dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione) risulta, in linea di massima, così composta:

Remunerazione fissa: 41%

Remunerazione variabile di breve termine: 34%

Remunerazione variabile di medio-lungo termine: 25%

Di seguito si riporta un grafico redatto sulla base dei valori sopra indicati.



#### Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è idonea a remunerare le prestazioni dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale qualora la componente variabile complessivamente considerata non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

#### Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione è legata a specifici obiettivi di *performance* e con determinati limiti massimi; i suddetti obiettivi e limiti sono specificamente definiti in ragione della tipologia di componente variabile (a breve o a medio-lungo termine).

Per quanto concerne l'esercizio 2013, come sopra evidenziato, alla luce della vigente situazione di difficoltà del contesto economico generale, l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con riferimento al rapporto sia di amministrazione sia dirigenziale, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, è ridotto del 30%.

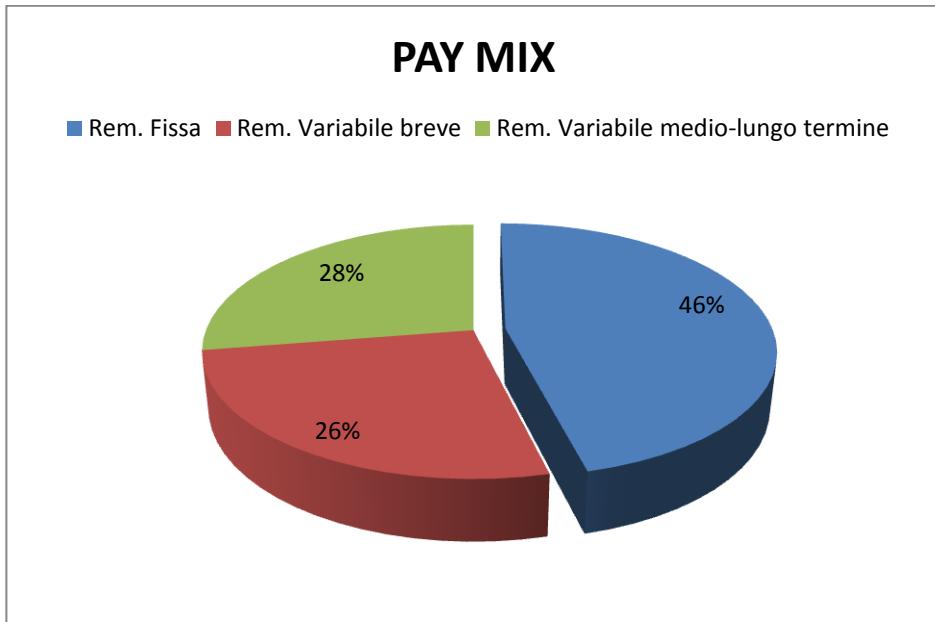
In ragione di detta riduzione, l'ipotesi di *pay mix* risulta modificata come segue:

Remunerazione fissa: 46%

Remunerazione variabile di breve termine: 28%

Remunerazione variabile di medio-lungo termine: 26%

Di seguito si riporta un grafico redatto sulla base dei valori sopra indicati.



#### Componente variabile di breve termine

La componente variabile di breve termine relativa sia al rapporto di amministrazione sia al rapporto dirigenziale della remunerazione relativa all'esercizio 2013 è riconosciuta *pro rata temporis* all'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale e a colui che successivamente al rinnovo del Consiglio di Amministrazione ricoprirà entrambi gli incarichi.

Gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2013 riguardano (i) *target* quantitativi riferiti ad alcuni risultati fondamentali per la gestione aziendale (concernenti la razionalizzazione dei costi operativi per MW; l'incremento di capacità addizionale 2013; l'ottimizzazione dei Capex 2013; la gestione efficiente dell'indebitamento finanziario netto del Gruppo; la sicurezza dei luoghi di lavoro) e (ii) un *target* qualitativo, relativo all'allineamento dei comportamenti al modello di leadership adottato dal Gruppo.

Si riportano di seguito gli obiettivi di *performance* e il relativo peso percentuale:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso percentuale
Opex/MW	15%
Capacità addizionale 2013	15%
Capex 2013	10%
Indebitamento Finanziario Netto Gruppo Enel Green Power	20%
Safety	20%
Valutazione qualitativa: Allineamento al modello di leadership Enel	20%

#### Componente variabile di medio-lungo termine

La componente variabile di medio lungo-termine è riconosciuta all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in ragione del rapporto dirigenziale. Quest'ultimo partecipa ai piani di incentivazione di lungo termine che possono essere varati periodicamente da Enel Green Power, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, nei confronti del *management* del Gruppo. Nell'ambito di tali piani, può essere

previsto che lo stesso Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, riconosca al Direttore Generale un quantitativo di strumenti ovvero un controvalore monetario, proporzionale alla posizione ricoperta rispetto ai quantitativi previsti per gli altri *manager* destinatari. Come già evidenziato, il concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici.

In particolare, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2013 che potrà essere varato dal Consiglio di Amministrazione a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore generale, dovrà prevedere la pre-assegnazione di un controvalore base, correlato all'80% della remunerazione fissa, con riferimento al solo rapporto dirigenziale, proporzionale, in relazione alla posizione ricoperta, rispetto ai quantitativi previsti per gli altri *manager*. L'effettiva erogazione è subordinata al raggiungimento di obiettivi di natura gestionale ed economico-finanziaria previsti dal piano stesso e che valgono per tutti i destinatari di tale piano. Con riferimento al piano 2013, è previsto che l'erogazione della suddetta componente della remunerazione sia subordinata al raggiungimento congiunto di:

- a) un obiettivo di carattere gestionale individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio di riferimento (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva il piano di ogni effetto; pertanto, qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà attribuito alcun premio a valere sul piano LTI, anche laddove si verifichino tutti gli obiettivi di *performance*; e
  - b) due distinti obiettivi di *perfomance* di natura economico-finanziaria rappresentati:
    - per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* ordinario (EPS, ossia l'utile netto di Gruppo rapportato al numero delle azioni della Società, cumulato per il triennio di riferimento);
    - per il restante 25% del valore base del premio, dal *return on average capital employed* (ROACE, ossia il rapporto tra il risultato operativo e il capitale investito netto medio, cumulato per il triennio di riferimento).

Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero a un livello massimo del 120% del controvalore base, pari al 96% della stessa remunerazione fissa. È inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dal penultimo anno di esercizio del piano medesimo (il piano ha scadenza 31/12/2019), la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

## EBITDA Consuntivo Cumulato 2013- (anno precedente a quello di esercizio)

X Valore effettivo maturato nel 2016

EBITDA Budget Cumulato 2013-(anno precedente a quello di esercizio)

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2016, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2016.

È altresì previsto che il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine maturi solo qualora, al termine del triennio (c.d. *vesting period* triennale), siano raggiunti gli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani medesimi; con la previsione altresì che l'erogazione di una porzione rilevante di tale remunerazione (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione (c.d. *deferred payment*).

## Clawback

Come già evidenziato, il trattamento economico e normativo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale prevede che Enel Green Power abbia il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

#### Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La politica per la remunerazione prevede che lo schema retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale disciplini l'eventualità di una cessazione anticipata del rapporto di amministrazione (clausola di durata minima garantita), fissando una predeterminata indennità da corrispondere, fatti salvi i casi di mobilità interna al Gruppo Enel con assunzione di altro incarico sostanzialmente equivalente a quello ricoperto in Enel Green Power o, rispetto allo stesso, di maggior significatività professionale e di cessazione del rapporto, per una "giusta causa" determinata da una palese e gravissima condotta posta in essere dall'interessato a danno della Società stessa.

Tenuto conto di talune indicazioni emerse dall'esito del voto dell'Assemblea del 27 aprile 2012 sulla Relazione sulla remunerazione, nonché delle *best practices* internazionali, la durata minima garantita non deve eccedere i 24 mesi.

La politica per la remunerazione prevede altresì un corrispettivo (come clausola di non concorrenza) a fronte dell'impegno di non svolgere, per il periodo di un anno a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di amministrazione, in proprio e direttamente, in tutto il territorio dell'Unione Europea, alcuna attività al di fuori del Gruppo Enel che possa trovarsi in concorrenza con quella di Enel Green Power. Detto corrispettivo non può eccedere 1 annualità degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, in relazione a quanto previsto per il rapporto di amministrazione e dirigenziale.

#### Benefici non monetari e polizze assicurative

La politica per la remunerazione prevede che lo schema retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale riconosca a quest'ultimo, in ragione del rapporto dirigenziale, gli stessi benefici non monetari previsti per i Dirigenti con responsabilità strategiche della Società. Fermo restando quanto precede, la politica per le remunerazione non fornisce indicazioni in merito al riconoscimento di coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

#### Eventuali clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquistati in base a sistemi di incentivazione azionaria

Per il 2013 non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

##### **1.2.2.1 Remunerazione dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale**

Si riporta di seguito il dettaglio della componente fissa e variabile della remunerazione, nonché degli altri compensi e benefici non monetari, riconosciuti all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Naturalmente, ove non diversamente specificato, l'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale è soggetto ai principi e alle linee guida della politica per la remunerazione sopra esposti (ivi inclusi il *clawback*, gli obiettivi di *performance* previsti per la componente variabile di breve termine della remunerazione e, sempre con riferimento a quest'ultima, la riduzione dell'ammontare erogabile come risultante dal livello di raggiungimento di tali obiettivi).

### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale si articola in: i) 200.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato; ii) 583.356,91 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale; per un totale di 783.356,91 euro lordi annui.

### Remunerazione variabile

La remunerazione variabile spettante all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) è composta da una componente variabile di breve termine, nella misura di un importo base estensibile fino ad un massimo del 195% dello stesso, per il rapporto dirigenziale, e nella misura di un importo base estensibile fino ad un massimo del 150% dello stesso, per il rapporto di amministrazione. Entrambe le componenti variabili sono assegnate in funzione del raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al *budget* e individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

### Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

La politica per la remunerazione di Enel Green Power prevede per l'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale – in caso di recesso anticipato da parte della Società e/o in caso di revoca dell'incarico di Amministratore Delegato e/o nel caso di dimissioni dal rapporto di amministrazione su richiesta dell'azionista che lo ha designato ovvero, nel caso in cui lo stesso dovesse rassegnare le dimissioni “per giusta causa” – un importo pari all'ammontare complessivo dell'emolumento fisso e di quello variabile (assumendo, per l'emolumento variabile, la media dei compensi variabili percepiti negli ultimi due anni ovvero, in mancanza, il 50% dell'importo massimo previsto) che avrebbe percepito per il rapporto di amministrazione, come Amministratore Delegato, dal momento della cessazione della carica fino alla scadenza del triennio (clausola di durata minima garantita).

La suddetta indennità (i) non è versata laddove la richiesta di dimissioni da parte dell'azionista che ha designato l'attuale Amministratore Delegato sia contestuale all'assegnazione, da parte dello stesso azionista, di altro incarico equivalente a quello ricoperto in Enel Green Power o, rispetto allo stesso, di maggior significatività professionale, che comporti l'attribuzione di un emolumento complessivo (per il rapporto dirigenziale e per il rapporto di amministrazione) corrispondente a quello attribuito da Enel Green Power; (ii) non è riconosciuta nel caso in cui il rapporto venga a cessare, su decisione della Società, per una “giusta causa” determinata da una palese e gravissima condotta posta in essere dall'interessato a danno della Società stessa; (iii) non è riconosciuto in caso di dimissioni volontarie.

Con riferimento alla clausola di durata minima dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale, si segnala l'imminente scadenza dell'incarico. La suddetta clausola pertanto cesserà di avere efficacia a far data dall'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio 2012.

All'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale spetta inoltre un corrispettivo (come clausola di non concorrenza) a fronte dell'impegno di non svolgere, per il periodo di un anno a decorrere dalla data di cessazione del rapporto di amministrazione, in proprio e direttamente, in tutto il territorio dell'Unione Europea, alcuna attività al di fuori del Gruppo Enel che possa trovarsi in concorrenza con quella di Enel Green Power. Nel caso in cui la cessazione del rapporto di amministrazione fosse contestuale alla cessazione del rapporto dirigenziale ed alla uscita dal Gruppo Enel, Enel Green Power si obbliga a corrispondere all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di cui sopra, la somma pari ad 1 annualità degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, in relazione a quanto previsto per il rapporto di amministrazione e dirigenziale (assumendo per la

parte variabile degli stessi la media dei compensi percepiti negli ultimi due anni ovvero, in mancanza, il 50% dell'importo massimo previsto).

Nel caso in cui la cessazione del rapporto dirigenziale e l'uscita dal Gruppo Enel dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale avvenisse successivamente alla cessazione del rapporto di amministrazione con Enel Green Power, ma entro il termine di un anno dalla cessazione di quest'ultimo, l'importo di cui sopra è corrisposto in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di uscita dal Gruppo Enel e la scadenza annuale del patto di non concorrenza.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza è versato posticipatamente, entro 15 giorni dallo spirare del termine di un anno di vigenza del patto di non concorrenza.

La violazione del patto di non concorrenza comporta la mancata corresponsione della somma di cui sopra o la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Enel Green Power successivamente al pagamento, nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio di quella riconosciuta a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza stesso.

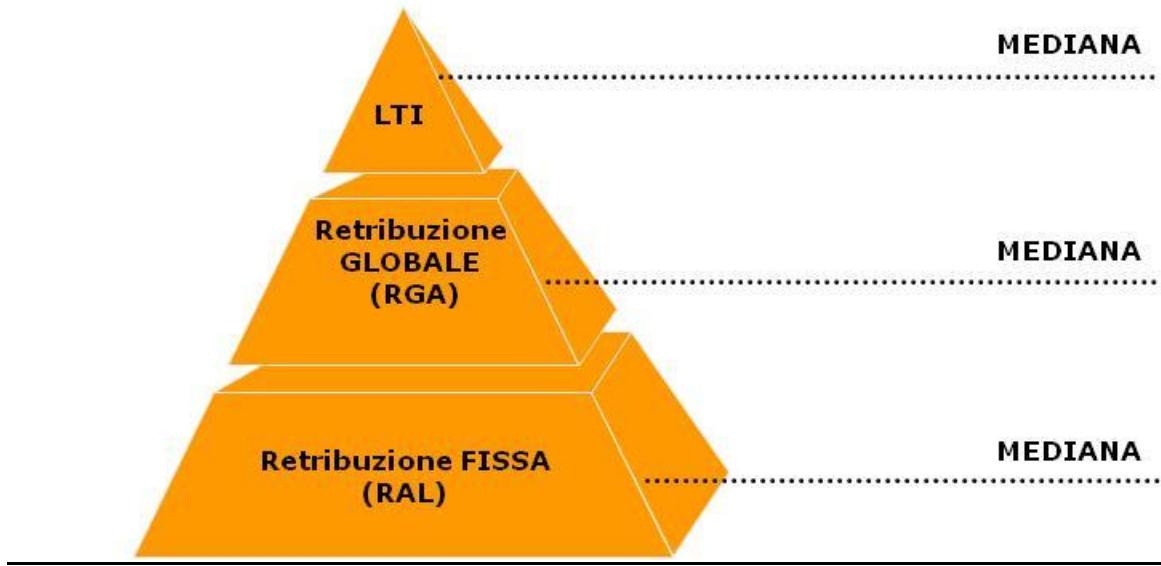
#### *1.2.2.2 Posizionamento rispetto al mercato della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale*

La politica per la remunerazione, per quanto concerne l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, tiene conto anche delle analisi di *benchmarking* condotte dal consulente indipendente Hay Group S.r.l. con riferimento al mercato internazionale.

Con riferimento all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale, le analisi, effettuate considerando la remunerazione 2012 ed ipotizzando una decurtazione della componente variabile della stessa pari al 30% sia per il rapporto di amministrazione che per quello dirigenziale, hanno evidenziato il posizionamento delle tre componenti della remunerazione rispetto al mercato come di seguito specificato:

- la parte fissa della remunerazione (detta anche RAL - retribuzione linda annua) tende a posizionarsi, rispetto al *benchmark* di riferimento sulla mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine (detta anche RGA, retribuzione globale annua) si colloca sulla mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di lungo termine si colloca sulla mediana di mercato.

## **Amministratore Delegato/Direttore Generale**



Le società considerate ai fini del suddetto benchmark sono Centrica, Verbundgesellschaft, Severn Trent, United Utilities, EDP, BG Group, EDP Renovaveis, Terna, Suez environnement e Snam Rete Gas.

I valori economici delle componenti fissa e variabile della remunerazione dell'Amministratore/Direttore Generale nominato successivamente al rinnovo del Consiglio di Amministrazione terranno conto degli esiti della analisi di *benchmarking* effettuate da Hay Group S.r.l., al fine di garantire un posizionamento coerente con il mercato di riferimento e tendenzialmente in linea di continuità con quanto sinora fatto.

### ***1.2.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi per il 2013***

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è composta unicamente da un emolumento fisso (deliberato in Assemblea ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 22 dello statuto sociale), nonché, per gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati, da un compenso aggiuntivo per la partecipazione ai suddetti comitati determinato dal Consiglio di Amministrazione medesimo, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

Agli Amministratori non è riconosciuto alcun gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e/o dei Comitati.

Alla luce di quanto sopra, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina.

#### ***1.2.3.1 Remunerazione degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica***

Con riferimento al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, l'Assemblea ordinaria dei soci del 5 ottobre 2010 ha fissato il compenso dei componenti il Consiglio di Amministrazione della Società, sino alla scadenza del mandato, in 50.000 euro lordi annui, per ciascun Amministratore, e in 70.000 euro lordi annui, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese necessarie per lo svolgimento del relativo incarico.

Lo stesso 5 ottobre 2010, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha fissato i seguenti compensi per la partecipazione degli Amministratori a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di

Amministrazione, vale a dire il Comitato per le Remunerazioni (ora Comitato per le Nomine e le Remunerazioni) e il Comitato per il Controllo Interno (ora Comitato Controllo e Rischi) che svolge anche le funzioni di Comitato Parti Correlate:

- |   |             |
|---|-------------|
| - compenso annuo lordo per il Presidente del Comitato:        | 30.000 euro |
| - compenso annuo lordo per gli altri componenti del Comitato: | 25.000 euro |

Non è previsto alcun gettone di presenza per i membri dei suddetti comitati.

#### *1.2.4 Dirigenti con responsabilità strategiche*

##### Struttura della remunerazione

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la politica prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da:

- (i) una componente fissa volta a retribuire in misura adeguata le competenze distintive e necessarie per ricoprire il ruolo assegnato, l'ampiezza delle responsabilità, nonché il contributo complessivo fornito per il raggiungimento dei risultati di *business*;
- (ii) una componente variabile di breve termine che retribuisce la *performance* in una logica di merito e di sostenibilità. La politica per la remunerazione prevede che la componente variabile di breve termine sia attribuita a tali soggetti subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al piano industriale e individuati congiuntamente dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo e dalla Funzione Personale e Organizzazione. In particolare, tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del Gruppo (ii) *target* tecnici e/o di progetto; e (iii) la valutazione dei comportamenti previsti dal “Modello di *Leadership*” adottato dal Gruppo (vale a dire, l’insieme dei comportamenti rilevanti per Enel a tutti i livelli organizzativi, che contribuiscono al raggiungimento di una *performance* di successo, fondamentale per assicurare una crescita sostenibile nel tempo; trattasi in particolare di comportamenti in materia di: (1) sicurezza sul lavoro, (2) gestione del cambiamento, (3) assunzione di responsabilità e rischi, (4) presidio delle competenze e (5) crescita dei collaboratori).

Si fa altresì presente che la base monetaria annualmente pre-assegnata nell’ambito della componente variabile di breve periodo (MBO) può variare da un livello minimo, che può corrispondere all’azzeramento del premio stesso in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi individuali assegnati e/o di Gruppo, a un massimo pari al 150% in caso di *overperformance* sugli obiettivi assegnati. Inoltre, il premio erogabile potrà essere ulteriormente incrementato fino al 195% o decrementato fino all’azzeramento del premio stesso, sulla base dell’applicazione di un fattore correttivo determinato dal raggiungimento o meno degli obiettivi di Gruppo (solitamente trattasi dell’EBITDA e/o dell’indebitamento finanziario netto di Gruppo, applicabile a tutte le Società del Gruppo). Con specifico riferimento all’esercizio 2013, alla luce della vigente situazione di difficoltà del contesto economico generale, è stato convenuto che l’ammontare di remunerazione variabile erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, venga ridotto del 20%.

- (iii) una componente variabile di lungo termine caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che potranno prevedere, per il 2013, la pre-assegnazione di un controvalore base correlato alla RAL e la successiva attribuzione di un premio monetario che può variare rispetto a tale controvalore (da zero fino a un massimo pari al 120%) in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti e di condizioni di *performance* di Gruppo. La componente variabile di medio-lungo termine (piano LTI) che spetta ai Dirigenti con responsabilità strategiche è attribuita, nel piano che sarà adottato nel 2013, subordinatamente al raggiungimento congiunto di:

- un obiettivo di carattere gestionale, individuato nell'EBITDA di Gruppo cumulato per il triennio di riferimento (c.d. "obiettivo cancello"), il cui mancato conseguimento priva pertanto il piano di ogni effetto; pertanto qualora non si consegua l'obiettivo cancello, ai destinatari non sarà attribuito alcun premio a valere sul piano LTI, anche laddove si verifichino tutti gli obiettivi di *performance*; e
- un obiettivo di *performance* per il 100% del Valore Base del premio, rappresentato dall'*earning per share* ordinario (EPS, ossia l'utile netto di Gruppo rapportato al numero delle azioni della Società, cumulato per il triennio di riferimento).

È inoltre prevista una clausola di rivalutazione che opera negli stessi termini di quella sopra descritta in relazione al piano LTI 2013 che potrà essere assegnato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale. Tale componente variabile è finalizzata a indirizzare l'azione del *management* alla creazione di valore per gli azionisti su un orizzonte temporale di medio-lungo termine; in quanto tale il diritto a detta remunerazione di medio-lungo termine matura solo qualora, al termine del triennio (c.d. *vesting period* triennale), siano raggiunti gli obiettivi di *performance* stabiliti nei piani medesimi.

In base a tale clausola, qualora i destinatari decidano di esercitare il piano a partire dal penultimo anno di esercizio del piano medesimo (il piano ha scadenza 31/12/2019), la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2013-} \\ \text{(anno precedente a quello di} \\ \text{esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2013-} \\ \text{(anno precedente a quello di} \\ \text{esercizio)}} \times \frac{\text{Valore effettivo maturato nel} \\ \text{2016}}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2016, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2016.

L'erogazione di una porzione rilevante di tale remunerazione (pari al 70% del totale) è differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

### Clawback

Come già detto, il trattamento economico e normativo dei Dirigenti con responsabilità strategiche prevede che Enel Green Power ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve sia di medio-lungo termine), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

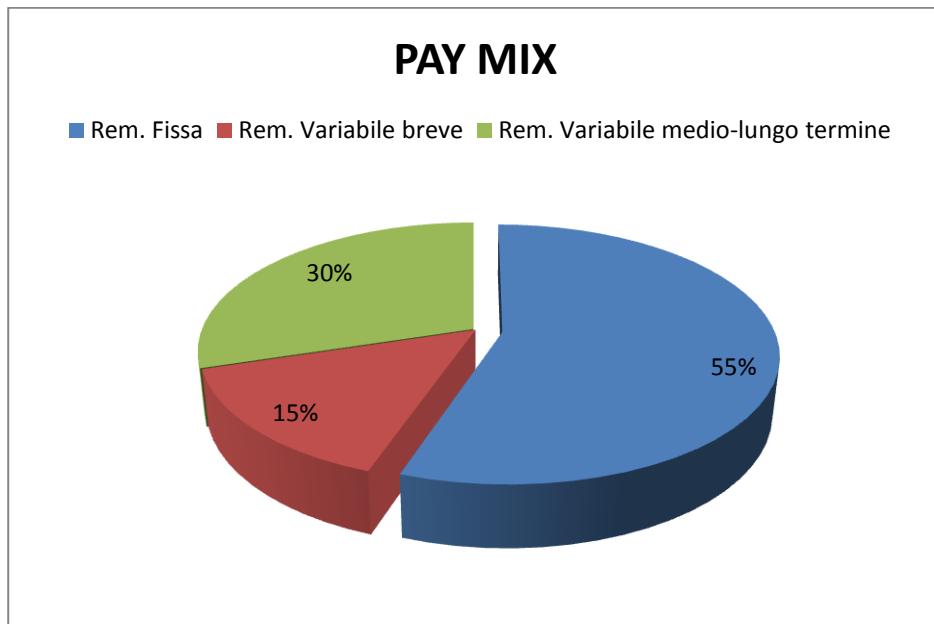
### Pay mix e posizionamento rispetto al mercato

Il *pay mix* dei Dirigenti con responsabilità strategiche (assumendo il raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* – vale a dire al 100% della base monetaria pre-assegnata – della remunerazione variabile, come ridotta per l'esercizio 2013) risulta così composto:

Remunerazione fissa: 55%

Remunerazione variabile di breve termine: 15%

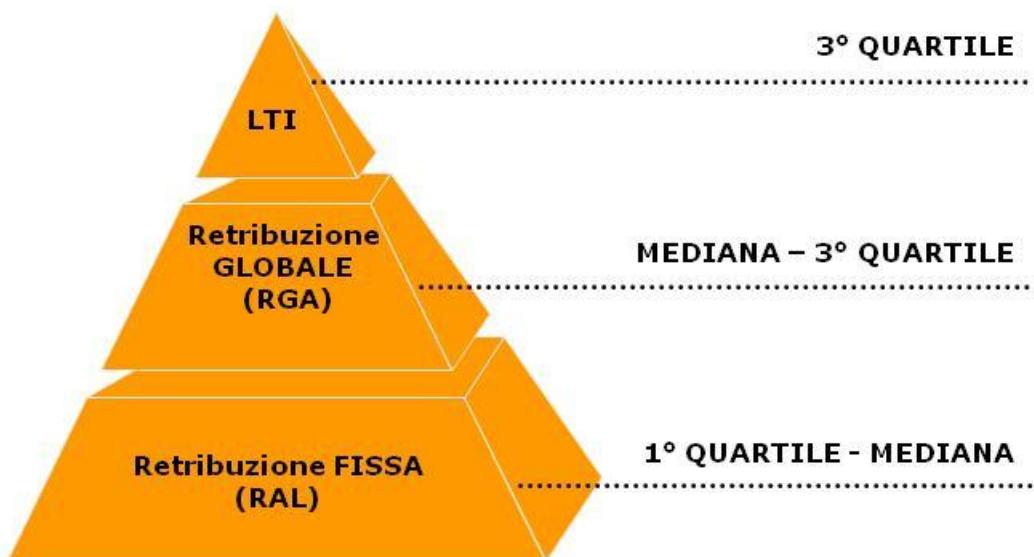
Remunerazione variabile di medio-lungo termine: 30%



Il posizionamento rispetto al mercato delle tre componenti della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche – tenuto conto della riduzione della componente variabile convenuta con la Società per l'esercizio 2013 – è di seguito specificato:

- la parte fissa della remunerazione (detta anche RAL - retribuzione linda annua) si colloca tra il primo quartile e la mediana di mercato;
- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine (detta anche RGA, retribuzione globale annua) si colloca tra la mediana di mercato e il terzo quartile;
- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine e della parte variabile di lungo termine (detta anche RDA, Retribuzione Diretta Annuia) si colloca sul terzo quartile di mercato.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche



Trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro

Non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi e dei contratti integrativi per i dirigenti Enel.

#### Benefici non monetari e polizze assicurative

È prevista (i) l'assegnazione di autoveicolo ad uso promiscuo; (ii) la stipula di polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) il versamento da parte di Enel Green Power di contributi per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; (iv) il versamento da parte di Enel Green Power di contributi per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi; nonché, secondo la normativa contrattuale, (v) l'adozione di misure di tutela in caso di procedimenti giudiziari o amministrativi a carico degli interessati in relazione alla carica ricoperta (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda). Tali benefici spettano anche all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale.

## SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO

### 2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2012

*Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche*

La tabella di seguito riportata indica i compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza (fatta eccezione per la colonna “Benefici non monetari” che è stata compilata secondo un criterio di imponibilità fiscale), in conformità a quanto indicato nell’Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Ferraris <sup>(1)</sup>	Presidente	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	70.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Francesco Starace <sup>(2)</sup>	A.D. e D.G.	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	783.356,91 <sup>(a)</sup>	-	690.015,00 <sup>(b)</sup>	-	53.977,28 <sup>(c)</sup>	-	1.527.349,19	-	-
Luca Anderlini <sup>(3)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	25.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	75.000	-	-
Carlo Angelici <sup>(4)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	30.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	80.000	-	-
Andrea Brentan <sup>(5)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Giovanni Battista Lombardo <sup>(6)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	30.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	80.000	-	-
Giovanni Pietro Malagnino <sup>(7)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	25.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	75.000	-	-
Daniele Umberto Santosuoso <sup>(8)</sup>	Consigliere	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	25.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	75.000	-	-
Carlo Tamburi	Consigliere	01/2012–	Approvazione	50.000 <sup>(a)</sup>	-	-	-	-	-	50.000	-	-

(9)		12/2012	bilancio 2012									
Luciana Tarozzi <sup>(10)</sup>	Consigliere	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2012	50.000 <sup>(a)</sup>	25.000 <sup>(b)</sup>	-	-	-	-	75.000	-	-
<b>Totale</b>				1.253.356,91	160.000,00	690.015,00	-	53.977,28	-	2.157.349,19	-	-

**Note:**

**(1) Luigi Ferraris – Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Nominato Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010. Tale emolumento è interamente versato ad Enel S.p.A..

**(2) Francesco Starace – Amministratore Delegato e Direttore Generale**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010; nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la sua nomina quale Amministratore Delegato e Direttore Generale.

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, di cui 200.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 583.356,91 euro per quella di Direttore Generale.

(b) Componente variabile di breve termine e medio-lungo termine. Per quanto concerne la componente variabile di breve termine, 137.340 euro per la carica di Amministratore Delegato e 377.675 euro per quella di Direttore Generale, come determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 2 aprile 2013, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 2 aprile 2012. Per quanto concerne la componente variabile di medio-lungo termine 175.000 euro, remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2012, con riferimento al piano LTI 2010 (per la seconda tranche – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2010/2012.

(c) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo per il rapporto dirigenziale (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel Green Power per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico di Enel Green Power per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.

**(3) Luca Anderlini – Amministratore indipendente**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (ora Comitato per le Nomine e le Remunerazioni).

**(4) Carlo Angelici – Amministratore indipendente**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni in qualità di Presidente (ora Comitato per le Nomine e le Remunerazioni).

**(5) Andrea Brentan – Amministratore non esecutivo**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e interamente versato ad Endesa SA.

**(6) Giovanni Battista Lombardo – Amministratore indipendente**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno in qualità di Presidente (ora Comitato Controllo e Rischi).

**(7) Giovanni Pietro Malagnino – Amministratore indipendente**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (ora Comitato Controllo e Rischi).

**(8) Daniele Umberto Santosuoso – Consigliere indipendente**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (ora Comitato per le Nomine e le Remunerazioni).

**(9) Carlo Tamburi – Amministratore non esecutivo**

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e interamente versato ad Enel S.p.A..

**(10) Luciana Tarozzi – Amministratore indipendente**

Nominata membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010.

(b) Compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (ora Comitato Controllo e Rischi).

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Franco Fontana	Presidente Collegio Sindacale	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				60.000 <sup>(a)</sup>		-	-	-	-	60.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				60.000		-	-	-	-	60.000	-	-

Note:

**Franco Fontana – Presidente del Collegio Sindacale**

Nominato Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci 27 aprile 2011.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giuseppe Ascoli	Sindaco effettivo	01/2012–12/2012	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				45.000 <sup>(a)</sup>		-	-	-	-	45.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-		-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45.000		-	-	-	-	45.000	-	-

Note:

**Giuseppe Ascoli – Sindaco effettivo**

Nominato Sindaco effettivo dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci 27 aprile 2011.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Leonardo Perrone	Sindaco effettivo	01/2012 - 12/2012	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				45.000 <sup>(a)</sup>		-	-	-	-	45.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate						-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				45.000		-	-	-	-	45.000	-	-

Note:

**Leonardo Perrone – Sindaco effettivo**

Nominato Sindaco effettivo dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumento deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci 27 aprile 2011.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulio Monti	Sindaco supplente	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio						-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				30.000 <sup>(a)</sup>		-	-	-	-	30.000	-	-
(III) Totale				30.000		-	-	-	-	30.000	-	-

Note:

**Giulio Monti – Sindaco supplente**

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(a) Emolumenti maturati quale compenso per la carica di Sindaco effettivo delle seguenti società controllate da Enel Green Power S.p.A.:

- (i) Enel Green Power Partecipazioni Speciali s.r.l., pari ad euro 10.000,00;
- (ii) Enel Green Power Puglia s.r.l., pari ad euro 10.000,00;
- (iii) Enel Green Power TSS s.r.l., pari ad euro 10.000,00.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierpaolo Singer	Sindaco supplente	01/2012-12/2012	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Note:

Pierpaolo Singer – Sindaco supplente

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011.

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)		(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
-	Dirigenti con responsabilità strategiche	-	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.195.397,55		790.520,50		102.423,25		2.088.341,30		
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.195.397,55	-	790.520,50	-	102.423,25	-	2.088.341,30	-	-

NOTE

(a) Componente variabile di breve termine e medio-lungo termine. La componente variabile di breve termine è pari a 550.520,50 euro, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati agli interessati. La componente variabile di medio-lungo termine è pari 240.000 euro, remunerazione che risulta erogabile, di competenza dell'esercizio 2012, con riferimento al piano LTI 2010 (per la seconda tranne – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance del triennio 2010/2012.

(b) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel Green Power per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; e (iv) ai contributi a carico di Enel Green Power per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dingenza Energia e Multiservizi.

Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

Le tabelle di seguito riportate indicano i compensi derivanti dai piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento Emittenti Consob.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti (a)			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	515.015	-	-	-	-	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	175.000	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			515.015	-	-	-	175.000	-	-

**Note**

- (a) L'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario (i) del piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 466.686,00 euro e (ii) del piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 466.686,00 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2011/2013 e 2012/2014, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – tranches intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2014 e nel 2015.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)	
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti (a)			Altri Bonus	
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti		
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2012	550.520,50	-	-	-	-	-	-	
		LTI 2010					240.000			

			-	-	-		-	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-
(III) Totale		550.520,50	-	-	-	240.000	-	-

**Note**

- (a) Si fa presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari (i) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 512.661 euro e (ii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 578.732,79 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2011/2013 e 2012/2014, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – tranches intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2014 e nel 2015.

## 2.2 Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La tabella di seguito riportata indica le azioni di Enel Green Power e delle società da essa controllate possedute dai componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai relativi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona, quali risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e dalle informazioni acquisite dagli stessi componenti degli organi di amministrazione e controllo, dal Direttore Generale e dai Dirigenti con responsabilità strategiche. I dati relativi a questi ultimi sono forniti in forma aggregata, secondo quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti Consob.

La tabella è compilata con riferimento ai soli soggetti che abbiano posseduto nel corso del 2012 azioni di Enel Green Power o di società da essa controllate, ivi inclusi coloro che abbiano ricoperto la relativa carica per una frazione di anno.

Cognome e Nome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute a fine 2012	Titolo del possesso
<b>Componenti del Consiglio di Amministrazione</b>							
Luigi Ferraris	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel Green Power SpA	40.000 <sup>(1)</sup>	2.000 <sup>(2)</sup>	0	42.000	Proprietà
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel Green Power SpA	200.000 <sup>(3)</sup>	2.000 <sup>(2)</sup>	0	202.000	Proprietà
Carlo Tamburi	Amministratore	Enel Green Power SpA	60.000 <sup>(1)</sup>	2.000 <sup>(2)</sup>	0	62.000	Proprietà
<b>Componenti del Collegio Sindacale</b>							
Franco Fontana	Presidente del Collegio Sindacale	Enel Green Power SpA	10.000 <sup>(4)</sup>	300 <sup>(2)</sup>	0	10.300	Proprietà
Leonardo Perrone	Sindaco Effettivo	Enel Green Power SpA	24.000 <sup>(1)</sup>	1.200 <sup>(2)</sup>	0	25.200	Proprietà

(1) Azioni acquistate in sede di offerta pubblica di vendita iniziale di azioni Enel Green Power.

(2) Azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita iniziale di azioni di Enel Green Power.

(3) Di cui 40.000 azioni acquistate in sede di offerta pubblica di vendita iniziale di azioni Enel Green Power.

(4) Azioni acquistate in sede di offerta pubblica di vendita iniziale di azioni Enel Green Power, anteriormente all'assunzione della carica di Presidente del Collegio Sindacale.

Cognome e Nome	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2011	Numero azioni acquistate nel 2012	Numero azioni vendute nel 2012	Numero azioni possedute a fine 2012	Titolo del possesso
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>	Enel Green Power SpA	201.000 <sup>(2)</sup>	24.600 <sup>(3) (4)</sup>	0	225.600 <sup>(4) (5)</sup>	Proprietà
	Enel Green Power Romania SRL	1	0	0	1	Proprietà
	Enel Green Power Jeotermal Enerji Yatirimlari A.Ş.	1	0	0	1	Proprietà

(1) Nel corso dell'esercizio 2012, hanno rivestito la qualità di dirigenti con responsabilità strategiche di Enel Green Power (i) il Responsabile della Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, (ii) il Responsabile della Funzione Business Development, (iii) il Responsabile dell'Area Nord America, (iv) il Responsabile dell'Area Iberia e America Latina e (v) il Responsabile dell'Area Italia e Europa. Si segnala che il numero di azioni indicate tiene conto dell'avvicendamento, avvenuto il 1 maggio 2012, nel ruolo di Responsabile della Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo.

(2) Di cui n. 155.000 azioni detenute personalmente e 46.000 azioni detenute da parte di coniuge.

(3) Di cui n. 2.300 azioni detenute da parte di coniuge.

- <sup>(4)</sup> Di cui n. 6.600 azioni oggetto di assegnazione gratuita in conformità a quanto previsto dal Prospetto Informativo relativo all'offerta pubblica di vendita iniziale di azioni di Enel Green Power.
- <sup>(5)</sup> Di cui n. 48.300 azioni detenute da parte di coniuge.