



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel Green Power S.p.A. in data 2 aprile 2012)

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

Indice

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 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 e principi che ne sono alla base	5
1.2.2 Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (c.d. pay mix) e indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva.....	5
1.2.3 Politica in materia di benefici non monetari.....	8
1.2.4 Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione	8
1.2.5 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione	9
1.2.6 Coerenza della politica per la remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e della politica di gestione del rischio ove formalizzata.	10
1.2.7 Termine di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e, se previsti, meccanismi di correzione ex post.....	10
1.2.8 Eventuali clausole che prevedano il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari acquistati in base a sistemi di incentivazione azionaria	10
1.2.9 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.....	11
1.2.10 Informazioni sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.....	12
1.2.11 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	12
1.2.12 Politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento per la politica retributiva di Enel Green Power.....	12
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	13
2.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)	13
2.1.1 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione	13
2.1.2 Voci che compongono la remunerazione dei membri dell'Organo di Controllo.....	16
2.1.3 Voci che compongono la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche	18
2.2 Compensi corrisposti nell'esercizio 2011	20
Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche.....	20
Tabella 2: Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	24
2.3 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	26

Relazione sulla remunerazione

Premessa

Alla luce dei mutamenti intervenuti nel contesto economico e finanziario dal 2008, la Commissione Europea – con la Raccomandazione n. 385 del 30 aprile 2009, che integra la Raccomandazione n. 913 del 14 dicembre 2004 – ha provveduto a riformulare il quadro regolamentare comunitario applicabile alla remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società quotate, al fine di collegare la remunerazione dei predetti soggetti al conseguimento di risultati sostenibili nel medio-lungo termine per le società medesime.

I principi dettati dalla Commissione Europea sono stati recepiti dall'art. 6 (già art. 7) del Codice di Autodisciplina per le società quotate promosso da Borsa Italiana S.p.A. (il "Codice di Autodisciplina"); quest'ultimo, tra l'altro, raccomanda (i) che il consiglio di amministrazione delle società quotate adotti una politica per la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche e (ii) che tale politica sia definita in modo da allineare i loro interessi con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le raccomandazioni della Commissione Europea prevedono altresì il controllo degli azionisti sulle politiche retributive. Tali meccanismi di controllo sono stati recepiti dall'art. 123-ter del D. Lgs. 24 febbraio 1998 (il "TUF"), il quale prevede che:

- (i) le società quotate debbano mettere 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 nell'art. 84-quater e nell'Allegato 3A, Schema 7-bis, del Regolamento adottato con delibera della Consob 11971/1999 (il "Regolamento Emittenti"); e
- (ii) la prima sezione di tale relazione sulla remunerazione – 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 – sia sottoposta al voto consultivo degli azionisti.

Alla luce di quanto sopra, la presente relazione sulla remunerazione fornisce agli azionisti di Enel Green Power S.p.A. ("Enel Green Power" o la "Società") e al mercato una dettagliata informativa sia sulla politica per la remunerazione degli Amministratori, del Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche adottata per l'esercizio 2012, sia sui compensi corrisposti a tali soggetti e ai Sindaci nell'esercizio 2011.

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 stata messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel Green Power (in Roma, Viale Regina Margherita, 125), presso Borsa Italiana S.p.A., nonché sul sito internet della Società (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 Organi 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 Remunerazioni.

In conformità con quanto raccomandato dall'art. 6.C.5 (già art. 7.C.5) del Codice di Autodisciplina, l'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione saranno periodicamente valutate dal Comitato per le Remunerazioni. L'implementazione 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'adequatezza, la coerenza complessiva e la concreta attuazione della politica stessa, informandone periodicamente il Comitato per le Remunerazioni al fine di consentire al menzionato comitato di effettuare le valutazioni di cui al successivo punto 1.1.2. lett (a).

1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Remunerazioni

Il Comitato per le Remunerazioni è attualmente composto dai Consiglieri Carlo Angelici (Consigliere indipendente, con funzioni di Presidente), Luca Anderlini (Consigliere indipendente) e Daniele Umberto Santosuosso (Consigliere indipendente).

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).

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 generale per la remunerazione degli Amministratori esecutivi, degli altri Amministratori investiti di particolari cariche e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, valutando periodicamente l'adequatezza, 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 al Consiglio di Amministrazione proposte sulla remunerazione degli Amministratori esecutivi e degli altri Amministratori che ricoprono particolari cariche, 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 rivolti al *management*, ivi inclusi eventuali piani di remunerazione basati su azioni, monitorandone l'applicazione.

Il Comitato per 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 a presenziare in sua vece. Inoltre, partecipa di regola il Responsabile della Funzione Personale ed Organizzazione e possono assistere i componenti il Comitato per il Controllo Interno. 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 Remunerazioni, il Presidente del Comitato stesso riferisce al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale.

1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica

Nel predisporre la politica per la remunerazione per l'esercizio 2012, la Società si è avvalsa della consulenza degli esperti indipendenti della Aon Hewitt Risk & Consulting S.r.l. (per quanto riguarda la remunerazione dell'unico amministratore esecutivo) e della HayGroup (per quanto riguarda la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche). In particolare, tali esperti hanno condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato all'unico amministratore esecutivo e ai dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o dotate di un modello di *business* omogeneo rispetto a quello di Enel Green Power, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative.

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

1.2.1 Finalità della politica per la remunerazione e principi che ne sono alla base

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 (già, rispettivamente, artt. 7.C.1 e 7.C.3) del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) dell'unico Amministratore esecutivo di Enel Green Power, per tale intendendosi l'Amministratore Delegato (che ricopre altresì la carica di Direttore Generale, con la previsione che quest'ultima carica venga a cessare nel caso del venir meno della carica di Amministratore Delegato), 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 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 retributiva applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile, allineando le relative retribuzioni agli *standard* di mercato, al fine di assicurare un adeguato livello di competitività sul mercato del lavoro.

Tale politica è inoltre strutturata in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili, e - nell'ambito delle variabili - tra quelle di breve e quelle di medio-lungo periodo, al fine di assicurare un equilibrio tra le componenti stesse e l'adozione di comportamenti allineati alla *performance* sostenibile del Gruppo.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 (già art. 7.C.4) del Codice di Autodisciplina, risulta legata all'impegno richiesto a ciascuno di essi, tenuto anche conto della rispettiva partecipazione a uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione.

1.2.2 Politica in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione (c.d. pay mix) e indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva

La politica per la remunerazione dell'unico Amministratore esecutivo - vale a dire, dell'Amministratore Delegato - prevede l'attribuzione da parte del Consiglio di Amministrazione, su

proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il parere del Collegio Sindacale, di specifici trattamenti, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ.

Tali trattamenti prevedono un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili della remunerazione, tenendo conto delle responsabilità e dei poteri attribuiti all'Amministratore esecutivo, nonché del settore di attività in cui la Società opera e delle caratteristiche del *business* esercitato. L'emolumento fisso è comunque determinato in misura sufficiente a remunerare le prestazioni del predetto soggetto nel caso in cui l'emolumento variabile non venisse erogato a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato, che svolge anche la funzione di Direttore Generale, è costituita da una componente fissa e da una componente variabile, riconosciute ciascuna in modo distinto per il rapporto di amministrazione (in riferimento all'attribuzione della carica di Amministratore Delegato) e per il rapporto dirigenziale (in riferimento all'attribuzione della carica di Direttore Generale). In linea con quanto disposto dagli artt. 6.C.1, lett. c) e 6.C.3 (già artt. 7.C.1, lett. c), e 7.C.3) del Codice di Autodisciplina, anche la retribuzione fissa del Direttore Generale è sufficiente a remunerare la prestazione di quest'ultimo nel caso in cui la retribuzione variabile ad esso spettante non venisse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

L'emolumento base che l'Assemblea ordinaria ha previsto per ciascuno dei consiglieri di amministrazione della Società è assorbito dal corrispettivo che il Consiglio di Amministrazione ha definito 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 da 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.

La remunerazione variabile spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) è suddivisa:

- (i) in una componente 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 Remunerazioni; e
- (ii) in una componente variabile di medio-lungo termine che deriva dalla sua partecipazione, nella qualità di Direttore Generale, ai piani di incentivazione che possono essere varati periodicamente da Enel Green Power, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per 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 Remunerazioni, riconosca al Direttore Generale un quantitativo di strumenti ovvero un controvalore monetario, proporzionale alla posizione ricoperta rispetto ai quantitativi previsti per gli altri destinatari. Il concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento degli obiettivi, oggettivi e specifici, in essi previsti.

In particolare, il piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2012, potrà prevedere l'assegnazione all'interessato di un controvalore base, correlato all'80% della RAL, con riferimento sia al rapporto di amministrazione che a quello dirigenziale. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base, pari al 96% della stessa RAL. Sarà inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dal secondo anno successivo a quello di avveramento delle condizioni di esercizio (ossia a partire dal quinto anno successivo a quello della relativa approvazione), la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

EBITDA Consuntivo Cumulato 2012-
(anno precedente a quello di esercizio)

EBITDA Budget Cumulato 2012-(anno
precedente a quello di esercizio)

X Valore effettivo maturato nel
2015

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2015, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2015.

Per quanto riguarda il peso delle componenti fisse e variabili della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nell'ambito della retribuzione complessiva, si fa presente che l'importo massimo della componente variabile - di breve e medio-lungo periodo - che può essere erogato nel caso di raggiungimento di tutti gli obiettivi prefissati pesa circa il 64%. Più specificamente, l'importo massimo della componente variabile di breve periodo pesa il 29% della remunerazione complessiva, mentre l'importo massimo della componente variabile di medio lungo periodo pesa il 35% di tale remunerazione.

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la politica prevede che la loro remunerazione sia 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 costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, da un compenso aggiuntivo determinato da quest'ultimo, su proposta del Comitato per le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale.

Per ulteriori informazioni sui compensi spettanti per la partecipazione ai Comitati interni al Consiglio di Amministrazione si veda il successivo paragrafo 1.2.11.

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; tale componente è caratterizzata dall'erogazione di un compenso annuale monetario, la cui misura varia in funzione del livello di raggiungimento di obiettivi predefiniti, sia individuali che di Gruppo, assegnati e misurati con riferimento al singolo esercizio;
- (iii) una componente variabile di lungo termine caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che potranno prevedere, per il 2012, l'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. Sarà, inoltre, prevista una clausola di rivalutazione che opera negli stessi termini di quella sopra descritta in relazione al piano LTI 2012 da assegnare 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.

Al riguardo, si segnala che la composizione della remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (c.d. *pay mix*) risulta essere la seguente:

Dirigenti con responsabilità strategiche	Totale (%)
Componente Fissa	55%
Componente Variabile a breve termine *	19%

Componente Variabile a medio-lungo termine **	26%
---	-----

* La componente variabile a breve termine è valorizzata con riferimento all'ipotesi di raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* (vale a dire al 100% della base monetaria pre-assegnata).

** La valorizzazione della componente variabile a medio-lungo termine è attualizzata con riferimento all'ipotesi di raggiungimento di livelli di risultato pari al *target* (vale a dire al 100% del premio monetario pre-assegnato).

1.2.3 *Politica in materia di benefici non monetari*

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 loro carico in relazione alla carica (salvi i casi di dolo o di colpa grave accertati con sentenza in giudicato o di fatti commessi palesemente ai danni dell'Azienda).

1.2.4 *Obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili della remunerazione. Legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione*

Con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, la politica per la remunerazione prevede, come già detto, che la componente variabile di breve termine sia attribuita a tale soggetto subordinatamente al raggiungimento di obiettivi annuali, oggettivi e specifici, correlati al *budget* e individuati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni. In particolare, tali obiettivi comprendono per il 2012 (i) *target* quantitativi riferiti ad alcuni risultati fondamentali per la gestione aziendale (riguardanti l'EBITDA consolidato, la capacità addizionale, ottimizzazione dei *capex*, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la riduzione dell'indebitamento finanziario netto del Gruppo) e (ii) un *target* qualitativo, relativo all'allineamento dei comportamenti al modello di *leadership* adottato dal Gruppo. Il peso percentuale degli obiettivi qualitativi rispetto agli obiettivi quantitativi, in termini di premio massimo erogabile, è pari a circa il 15%.

La politica prevede altresì che la componente variabile di medio-lungo termine - che potrà essere riconosciuta sulla base del piano di incentivazione di lungo termine (LTI) di cui al precedente punto 1.2.2 all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto di lavoro dirigenziale - sia attribuita subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di natura gestionale ed economico-finanziari previsti dal piano stesso e che valgono per tutti i destinatari di tale piano, ivi compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche (tali obiettivi sono illustrati nel prosieguo).

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, 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 *budget* e al piano industriale e individuati dalla Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo, su proposta della Funzione Personale e Organizzazione. In particolare, tali obiettivi comprendono (i) *target* economico-finanziari, coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del Gruppo nel suo insieme e delle Aree di *Business*; (ii) *target* tecnici e/o di progetto; e (iii) la valutazione dei comportamenti previsti dal "Modello di *Leadership*" di Gruppo (vale a dire, l'insieme dei comportamenti rilevanti per Enel Green Power 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 di Gruppo).

Si segnala, infine, che per tutti i destinatari del sistema di remunerazione variabile di breve termine, viene applicato un ulteriore fattore demoltiplicatore dell'importo massimo erogabile, connesso alla sicurezza sul lavoro, in linea con le politiche di sostenibilità di Gruppo. In particolare, qualora l'indice di frequenza degli infortuni risulti peggiorativo rispetto a quello dell'anno precedente, il premio erogabile potrà essere decrementato fino a un massimo del 19,50% del premio erogabile medesimo.

La componente variabile di medio-lungo termine (piano LTI) che spetta ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto di lavoro dirigenziale, potrà essere attribuita, nel piano 2012, subordinatamente al raggiungimento congiunto di:

- (i) 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 verificano tutti gli obiettivi di *performance*;
- (ii) i seguenti obiettivi di *performance*, differenziati per Amministratore Delegato/Direttore Generale rispetto ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come di seguito definito:
 - (a) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale due distinti obiettivi di performance di natura economico finanziaria rappresentati:
 - per il 75% del valore base del premio, dall'*earning per share* (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 raggiungimento dei livelli di *additional capacity* (MW) fissati nel piano industriale su base cumulata triennale;
 - (b) per i Dirigenti con responsabilità strategiche da un obiettivo di performance per il 100% del valore base del premio, rappresentato dall'EPS.

Alla luce degli obiettivi sopra indicati, la remunerazione dell'unico Amministratore esecutivo/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche varia - nel piano generale del Gruppo - in funzione della crescita e dell'efficienza operativa (misurata dall'EBITDA) e della capacità di generare cassa per gli azionisti (misurata dall'EPS), nonché della capacità di espansione della propria attività (misurata dalla capacità addizionale installata) tenendo peraltro conto della politica seguita per l'indebitamento (in quanto, da un lato, nel calcolo dell'EPS, è incluso il pagamento degli interessi passivi sul debito e, dall'altro, tra gli obiettivi della remunerazione variabile di breve termine, assume particolare rilevanza la riduzione del indebitamento del Gruppo).

1.2.5 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione

I criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di *performance* alla base dell'assegnazione della componente variabile della remunerazione, pur variando a seconda della tipologia di obiettivo assegnato, assicurano in ogni caso una misurazione oggettiva della *performance* dei soggetti interessati. In particolare, il conseguimento degli obiettivi di carattere:

- gestionale ed economico-finanziario (previsti per l'assegnazione della componente variabile sia di breve che di medio-lungo termine) è valutato sulla base dei risultati indicati nel progetto di bilancio approvato dal Consiglio di Amministrazione; e
- tecnico o di progetto (previsti per l'assegnazione della sola componente variabile di breve termine) è valutato sulla base del livello di raggiungimento delle *milestones* previste in relazione ai singoli progetti.

Inoltre, per quanto riguarda la sola componente variabile di breve termine, sono altresì valutati i comportamenti dei soggetti rilevanti sulla base di quanto previsto dal "Modello di *Leadership*" adottato da Enel Green Power.

1.2.6 Coerenza della politica per la remunerazione con il perseguimento degli interessi a lungo termine della Società e della politica di gestione del rischio ove formalizzata.

La politica per la remunerazione è stata predisposta dalla Società in modo tale da incentivare l'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti) e i Dirigenti con responsabilità strategiche ad operare nell'interesse della sostenibilità di medio-lungo termine della Società.

In particolare, al fine di rafforzare il collegamento tra la remunerazione e gli interessi a lungo termine della Società, la politica per la remunerazione dei suddetti soggetti prevede che:

- 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;
- una parte rilevante del trattamento dei suddetti soggetti derivi da piani di incentivazione di durata triennale;
- tali piani siano erogati subordinatamente al raggiungimento di obiettivi di *performance*, anch'essi di durata triennale;
- detti obiettivi siano predeterminati, misurabili e indicativi della crescita e 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 (con riferimento al legame tra variazione dei risultati e variazione della remunerazione, si rinvia al precedente paragrafo 1.2.4); e
- 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.

1.2.7 Termine di maturazione dei diritti (c.d. vesting period), eventuali sistemi di pagamento differito e, se previsti, meccanismi di correzione ex post

Come indicato nel precedente paragrafo 1.2.6, la politica per la remunerazione di Enel Green Power prevede che una parte rilevante del trattamento retributivo dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche, derivi da piani di incentivazione monetari (LTI), di durata triennale, subordinati al raggiungimento di obiettivi di *performance* anch'essi di durata triennale. Pertanto, il diritto alla remunerazione di medio-lungo termine dei predetti soggetti è previsto che 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, come già detto, l'erogazione di una porzione rilevante di tale remunerazione (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto alla data di maturazione.

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

Per il 2012 non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.2.9 Politica relativa ai 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'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'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.

All'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'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.

Per quanto concerne i Dirigenti con responsabilità strategiche 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 Green Power.

1.2.10 Informazioni sulle coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie

Non sono previste coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

1.2.11 Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti; (ii) all'attività di partecipazione a comitati; e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi

Alla luce di quanto raccomandato dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina (già art. 7.C.4), la politica retributiva di Enel Green Power prevede che la remunerazione degli Amministratori indipendenti non sia legata ai risultati economici conseguiti dalla Società. La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina.

Inoltre, per tutti gli Amministratori che siano anche membri di uno o più comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, è prevista l'attribuzione di un compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio stesso, nella seduta del 5 ottobre 2011, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 del Codice di Autodisciplina (già art. 7.P.2). I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, Comitato per le Remunerazioni, Comitato per il controllo interno che svolge anche le funzioni di Comitato Parti Correlate), sono stati fissati nelle seguenti misure:

- 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.

Il 27 aprile 2011, l'Assemblea ordinaria ha aumentato da sette a dieci il numero dei membri del Consiglio di Amministrazione ed ha nominato tre suoi nuovi componenti; successivamente, il 10 maggio 2011, il Consiglio di Amministrazione ha modificato la composizione dei Comitati, confermando quanto già deliberato nel mese di ottobre 2010 in materia di compensi.

Gli emolumenti per la partecipazione dei Consiglieri ai Comitati sono stati definiti anche tenendo in considerazione le prassi di mercato di società italiane comparabili per dimensioni ad Enel Green Power.

Per quanto attiene la politica retributiva seguita con riferimento allo svolgimento di particolari incarichi, l'Assemblea ordinaria dei soci ha fissato in 70.000 euro lordi annui il compenso spettante al Presidente del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso delle spese necessarie per lo svolgimento del relativo incarico. Si rinvia, invece, alla descrizione sulla politica retributiva applicata dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., nei confronti dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e riportata nei paragrafi precedenti.

1.2.12 Politiche retributive di altre società utilizzate come riferimento per la politica retributiva di Enel Green Power

Nel definire la propria politica retributiva, Enel Green Power si è avvalsa delle analisi di *benchmarking* condotte dai consulenti indipendenti Aon Hewitt Risk & Consulting S.r.l. con riferimento al trattamento riservato agli amministratori esecutivi e di HayGroup per i dirigenti con responsabilità strategiche in società, anche estere, operanti nello stesso settore e/o con un modello di *business* omogeneo rispetto a quello di Enel Green Power, particolarmente rappresentative per dimensioni economiche od operative. 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 ad una o ad alcune di esse.

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

2.1 Rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione (per voce retributiva)

2.1.1 Voci che compongono la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Di seguito, si riportano le voci che compongono la remunerazione degli attuali membri del Consiglio di Amministrazione nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011; quest'ultima, in particolare, ha deliberato di aumentare da sette a dieci il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione ed ha nominato quali nuovi consiglieri Luca Anderlini, Giovanni Pietro Malagnino e Daniele Umberto Santuosso.

Luigi Ferraris – Presidente

Luigi Ferraris ricopre la posizione di Direttore della Funzione Amministrazione, Finanza e Controllo di Enel S.p.A. È stato nominato consigliere di amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010, la quale ha proceduto anche all'attribuzione nei suoi confronti della carica di Presidente.

La remunerazione di Luigi Ferraris è costituita da un emolumento fisso pari a 70.000 euro, corrispondente al compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*). Tale emolumento è interamente versato ad Enel S.p.A.

Francesco Starace – Amministratore Delegato/Direttore Generale

Francesco Starace è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010; nella medesima data, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato la sua nomina quale Amministratore Delegato e Direttore Generale.

La remunerazione di Francesco Starace è costituita, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2011:

- (i) da una componente fissa complessivamente pari a 783.356,91 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), di cui 200.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 583.356,91 euro per quella di Direttore Generale.
- (ii) da una componente di breve termine complessivamente pari a 531.250 euro, di cui 125.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 406.250 euro per quella di Direttore Generale, erogabile con riferimento all'esercizio 2011, a seguito della verifica effettuata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, in data 2 aprile 2012 sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati allo stesso Francesco Starace per le cariche suddette dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni, nella seduta del 21 aprile 2011 (*cfr. tabella 2, colonna 2A*). In particolare, tali obiettivi hanno riguardato la capacità addizionale, l'efficienza operativa, la sicurezza sui luoghi di lavoro, la riduzione dell'indebitamento finanziario netto del Gruppo, la razionalizzazione delle *minorities* nella penisola iberica e l'allineamento al modello di *leadership* adottato dal Gruppo.
- (iii) da una componente variabile di medio-lungo termine per un importo complessivo, erogabile con riferimento all'esercizio 2011, pari a 385.000 euro, derivante dalla partecipazione, in qualità di Dirigente con Responsabilità Strategiche - Capo delle Divisione Energie Rinnovabili di Enel S.p.A., ai piani periodici di incentivazione di medio-lungo termine (piani LTI 2009 e 2010) varati da Enel S.p.A. (antecedentemente alla quotazione delle azioni della Società sui mercati italiano e spagnolo), nei confronti del *management* del Gruppo Enel (*cfr. tabella 2, colonna 3B*). Con riferimento alle condizioni dei suddetti piani LTI, si fa presente che gli stessi prevedono l'assegnazione di un controvalore base, correlato all'80% della RAL; il premio finale ottenibile può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi,

da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base. L'importo economico relativo a tale componente è a carico di Enel Green Power.

Più specificamente, la remunerazione che, a seguito delle verifiche del livello di raggiungimento degli obiettivi dei suddetti piani, risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2011, comprende:

- (1) un importo di 210.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2009 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo) sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2009/2011 (*cfr. tabella 2, colonna 3B*); e
- (2) un importo di 175.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2010 (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (*cfr. tabella 2, colonna 3B*).

Per una descrizione degli obiettivi previsti da tali piani, si veda il successivo paragrafo 2.1.3. Al riguardo, si fa presente che risulta differito l'ammontare della seconda *tranche* del piano LTI 2010, pari a 175.000 euro (corrispondente al controvalore base assegnato), in quanto riferita al triennio 2010/2012 (*cfr. tabella 2, colonna 3C*).

Si fa inoltre presente che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale è destinatario del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011 varato da Enel Green Power con delibera del Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le Remunerazioni della Società, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 466.686 euro. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti al triennio 2011/2013, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio 2011/2013 (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo nel 2014. Il piano LTI 2011 contiene inoltre una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora l'Amministratore Delegato/Direttore Generale decida di esercitare il piano a partire dall'anno successivo a quello in cui il piano diventa pienamente esercitabile, la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2011-} \\ \text{(anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2011-(anno} \\ \text{precedente a quello di esercizio)}} \times \text{Valore effettivo maturato nel 2014}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2014, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2014.

- (iv) da benefici non monetari pari a 52.576,22 euro (*cfr. tabella 1, colonna 4*) 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.

L'emolumento base che l'Assemblea ordinaria ha previsto per ciascuno dei consiglieri di amministrazione della Società è assorbito dal corrispettivo che il Consiglio di Amministrazione ha definito con riferimento al rapporto di amministrazione.

Il corrispettivo eventualmente spettante per la partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate o partecipate da Enel Green Power è rinunciato ovvero riversato alla Società, in

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

Luca Anderlini – Amministratore indipendente

Luca Anderlini è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011; il 10 maggio 2011, inoltre, è stato nominato membro del Comitato per le Remunerazioni dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione di Luca Anderlini è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 34.109,59 euro, corrispondente al compenso maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 e calcolato sulla base del compenso annuale deliberato dalla Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dal compenso per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni pari a 16.164,38 euro maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

Carlo Angelici – Amministratore indipendente

Carlo Angelici è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010; nel corso dell'anno 2011, inoltre, è stato Presidente del Comitato per le Remunerazioni e, fino al 10 maggio 2011, membro del Comitato per il Controllo Interno.

La remunerazione di Carlo Angelici è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 50.000 euro, corrispondente al compenso deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni (pari a 30.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato per l'intero anno 2011) e al Comitato per il Controllo Interno (pari a 8.835,61 euro, in qualità di membro del comitato medesimo maturato *pro rata temporis* fino al 10 maggio 2011) (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

Andrea Brentan – Amministratore non esecutivo

Andrea Brentan è Amministratore Delegato di Endesa S.A. È stato nominato consigliere di amministrazione di Enel Green Power dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010.

La remunerazione di Andrea Brentan è costituita da un emolumento fisso pari a 50.000 euro, corrispondente al compenso per la carica di consigliere di amministrazione deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*). Tale emolumento è interamente versato ad Enel S.p.A.

Giovanni Battista Lombardo – Amministratore indipendente

Giovanni Battista Lombardo è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010; nel corso dell'anno 2011, inoltre, è stato Presidente del Comitato per il Controllo Interno e, fino al 10 maggio 2011, membro del Comitato per le Remunerazioni.

La remunerazione di Giovanni Battista Lombardo è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 50.000 euro, corrispondente al compenso deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 30.000 euro, in qualità di presidente del medesimo comitato per l'intero anno 2011) e al Comitato per le Remunerazioni (pari a 8.835,61 euro, in qualità di membro del comitato medesimo maturato *pro rata temporis* fino al 10 maggio 2011) (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

Giovanni Pietro Malagnino – Amministratore indipendente

Giovanni Pietro Malagnino è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011; il 10 maggio 2011, inoltre, è stato nominato membro del Comitato per il Controllo Interno dal Consiglio di Amministrazione.

La remunerazione di Giovanni Pietro Malagnino è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 34.109,59 euro, corrispondente al compenso maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 e calcolato sulla base del compenso annuale deliberato dalla Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dal compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno pari a 16.164,38 euro maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

Daniele Umberto Santosuosso – Amministratore indipendente

Daniele Umberto Santosuosso è stato nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011; il 10 maggio 2011, inoltre, è stato nominato membro del Comitato per le Remunerazioni.

La remunerazione di Daniele Umberto Santosuosso è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 34.109,59 euro, corrispondente al compenso maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 e calcolato sulla base del compenso annuale deliberato dalla Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dal compenso per la partecipazione al Comitato per le Remunerazioni pari a 16.164,38 euro maturato dalla data di nomina sino al 31 dicembre 2011 (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

Carlo Tamburi – Amministratore non esecutivo

Carlo Tamburi ricopre la posizione di Direttore della Divisione Internazionale di Enel S.p.A. È stato nominato consigliere di amministrazione di Enel Green Power dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010.

La remunerazione di Carlo Tamburi è costituita da un emolumento fisso pari a 50.000 euro, corrispondente al compenso per la carica di consigliere di amministrazione deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*). Tale emolumento è interamente versato ad Enel S.p.A.

Luciana Tarozzi – Amministratore indipendente

Luciana Tarozzi è stata nominata membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria del 5 ottobre 2010; nel corso dell'anno 2011, inoltre, è stata membro del Comitato per il Controllo Interno e, fino al 10 maggio 2011, membro del Comitato per le Remunerazioni.

La remunerazione di Luciana Tarozzi è costituita (i) da un emolumento fisso pari a 50.000 euro, corrispondente al compenso deliberato dalla suddetta Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010 (*cfr. tabella 1, colonna 1*), nonché (ii) dai compensi per la partecipazione al Comitato per il Controllo Interno (pari a 25.000 euro, in qualità di membro del medesimo comitato per l'intero 2011) e al Comitato per le Remunerazioni (pari a 8.835,61 euro, in qualità di membro del comitato medesimo maturato *pro rata temporis* fino al 10 maggio 2011) (*cfr. tabella 1, colonna 2*).

2.1.2 Voci che compongono la remunerazione dei membri dell'Organo di Controllo

Di seguito si riportano le voci che compongono la remunerazione degli attuali membri dell'organo di controllo, nominati dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 27 aprile 2011, nonché dei membri dell'organo di controllo il cui mandato è scaduto in occasione della predetta Assemblea.

Franco Fontana – Presidente

Franco Fontana è stato nominato Presidente del Collegio Sindacale dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011.

La remunerazione di Franco Fontana per l'anno 2011, sulla base di quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in occasione della nomina e maturata *pro rata temporis* per il periodo decorrente dalla nomina stessa fino al 31 dicembre 2011 è costituita da un emolumento fisso pari a 40.000 euro (cfr. *tabella 1, colonna 1*).

Giuseppe Ascoli – Sindaco Effettivo

Giuseppe Ascoli è stato nominato membro del Collegio Sindacale dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011. In precedenza, in occasione della costituzione della Società, Giuseppe Ascoli è stato nominato Sindaco effettivo fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2010.

La remunerazione di Giuseppe Ascoli per l'anno 2011 è costituita da un emolumento fisso pari a 40.000 euro (cfr. *tabella 1, colonna 1*) che costituisce la somma del compenso maturato *pro rata temporis* dal 1 gennaio 2011 al 27 aprile 2011, pari a 10.000 euro, e del compenso maturato *pro rata temporis* dal 27 aprile 2011 al 31 dicembre 2011, pari a 30.000 euro.

Leonardo Perrone – Sindaco Effettivo

Leonardo Perrone è stato nominato membro del Collegio Sindacale dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011. In precedenza, in occasione della costituzione della Società, Leonardo Perrone è stato nominato Presidente del Collegio Sindacale fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2010.

La remunerazione di Leonardo Perrone è costituita da un emolumento fisso pari a 43.333,32 euro (cfr. *tabella 1, colonna 1*) che costituisce la somma del compenso maturato *pro rata temporis* dal 1 gennaio 2011 al 27 aprile 2011 in qualità di Presidente del Collegio Sindacale, pari a 13.333,32 euro, e del compenso maturato *pro rata temporis* dal 27 aprile 2011 al 31 dicembre 2011 in qualità di Sindaco effettivo, pari a 30.000 euro.

Giuseppe Mariani – Sindaco Effettivo in carica sino al 27 aprile 2011

In occasione della costituzione della Società, Giuseppe Mariani è stato nominato Sindaco effettivo fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2010. La remunerazione di Giuseppe Mariani è costituita da un emolumento fisso pari a 10.000 maturato *pro rata temporis* dal 1 gennaio 2011 al 27 aprile 2011 (cfr. *tabella 1, colonna 1*).

Giulio Monti – Sindaco Supplente

Giulio Monti è stato nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011. In precedenza, in occasione della costituzione della Società, Giulio Monti è stato altresì nominato Sindaco supplente fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2010.

Nel corso del 2011 Giulio Monti ha maturato emolumenti per un valore complessivo di euro 20.833,33 (cfr. *tabella 1, colonna 1*) quale somma dei compensi maturati per la carica di Sindaco effettivo nelle seguenti società controllate:

- (i) Enel Green Power Partecipazioni Speciali S.r.l., dal 6 dicembre 2011 al 31 dicembre 2011, pari a 833,33 euro;
- (ii) Enel Green Power Puglia S.r.l., per l'intero anno 2011, pari a 10.000 euro;
- (iii) Enel Green Power TSS S.r.l., per l'intero anno 2011, pari a 10.000.

Pierpaolo Singer – Sindaco Supplente

Pierpaolo Singer è stato nominato Sindaco Supplente dall'Assemblea ordinaria del 27 aprile 2011. Pierpaolo Singer non ha percepito alcun emolumento nel corso dell'anno 2011 (*cfr. tabella 1*).

Francesco Rocco – Sindaco Supplente

In occasione della costituzione della Società, Francesco Rocco è stato nominato Sindaco supplente fino all'approvazione del bilancio d'esercizio 2010.

Nel corso del 2011 Francesco Rocco ha maturato emolumenti per un valore complessivo di euro 6.773,23 (*cfr. tabella 1, colonna 1*) quale somma dei compensi maturati per la carica di Sindaco effettivo nelle seguenti società controllate:

- (i) Enel Green Power Strambino Solar S.r.l., per tutto il 2011, pari a 3.850,65;
- (ii) Enel Green Power Calabria S.r.l., per tutto il 2011, pari a 2.922,58 euro.

2.1.3 Voci che compongono la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a un totale di n. 5 posizioni dirigenziali) è costituita da:

- (i) una componente fissa complessivamente pari a 1.144.438,19 euro (*cfr. tabella 1, colonna 1*);
- (ii) una componente variabile di breve termine, complessivamente pari a 656.907,50 euro (*cfr. tabella 2, colonna 2A*), erogabile a seguito della verifica effettuata sul livello di raggiungimento degli obiettivi predefiniti, sia individuali che di Gruppo, assegnati ai Dirigenti con responsabilità strategiche per l'esercizio 2011;
- (iii) una componente variabile di medio-lungo termine, complessivamente pari a 467.500 euro (*cfr. tabella 2, colonna 3B*) erogabile con riferimento all'esercizio 2011, derivante dalla partecipazione ai piani di incentivazione di medio-lungo termine (piani LTI 2009 e 2010) varati da Enel S.p.A. con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Remunerazioni. Al riguardo, si fa presente che i suddetti piani di incentivazione a lungo termine (LTI) prevedono la pre-assegnazione ai destinatari di un controvalore base correlato alla RAL; il premio finale ottenibile può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi triennali assegnati, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base.

Più specificamente, la remunerazione che, a seguito delle verifiche del livello di raggiungimento degli obiettivi dei suddetti piani, risulta erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche di competenza dell'esercizio 2011, comprende:

- (1) un importo di 240.000 euro maturato con riferimento al piano LTI 2009 (per la seconda *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2009/2011 (*cfr. tabella 2, colonna 3B*). In particolare, l'importo è rappresentato dal 120% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 200.000 euro), a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato triennale) e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato triennale);
- (2) un importo di 227.500 euro maturato con riferimento al piano LTI 2010 (per la prima *tranche* – ovvero il 50% – del piano medesimo), sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del biennio 2010/2011 (*cfr. tabella 2, colonna 3B*). In particolare, l'importo è rappresentato dal 100% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 227.500), a seguito del raggiungimento dell'obiettivo cancello di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato biennale) e del livello di conseguimento dell'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato biennale).

Al riguardo, si fa presente che risulta differito (i) l'ammontare della seconda *tranche* del piano LTI 2010, pari a 227.500 euro (corrispondente al controvalore base assegnato), in quanto riferita al triennio 2010/2012 (*cfr. tabella 2, colonna 3C*).

Si fa inoltre presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2011, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 512.661 euro. Il premio finale ottenibile dal piano può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti al triennio 2011/2013, da zero ad un livello massimo del 120% del controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio 2011/2013 (e non essendo previste – a differenza dei piani LTI 2009 e 2010 – *tranche* intermedie), la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo nel 2014. È inoltre prevista una clausola di rivalutazione in base alla quale, qualora il destinatario decida di esercitare il piano a partire dall'anno successivo a quello in cui il piano diventa pienamente esercitabile, la Società procederà ad una rivalutazione del premio erogabile applicando la seguente formula:

$$\frac{\text{EBITDA Consuntivo Cumulato 2011-} \\ \text{(anno precedente a quello di esercizio)}}{\text{EBITDA Budget Cumulato 2011-(anno} \\ \text{precedente a quello di esercizio)}} \quad \times \quad \text{Valore effettivo maturato nel 2014}$$

Tale rivalutazione non potrà (i) in ogni caso superare il 50% del premio erogabile e maturato al 2014, né (ii) in caso di diminuzione, comportare una riduzione del predetto controvalore effettivo del premio maturato al 2014.

- (iv) premi *una tantum* pari a 100.000 euro legati a risultati conseguiti nell'ambito di progetti straordinari (*cfr. tabella 2, colonna 4*).
- (v) benefici non monetari pari a 88.691,33 (*cfr. tabella 1, colonna 4*) 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 stipulate a favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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.

2.2 Compensi corrisposti nell'esercizio 2011

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

Le tabelle di seguito riportate indicano 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 / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Luigi Ferraris	Presidente	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	70.000 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Francesco Starace	A.D. e D.G.	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	783.356,91	-	916.250,00	-	52.576,22	-	1.752.183,13	-	-
Luca Anderlini	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	34.109,59	16.164,38	-	-	-	-	50.273,97	-	-
Carlo Angelici	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	50.000	38.835,61	-	-	-	-	88.835,61	-	-
Andrea Brentan	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	50.000 ⁽²⁾	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Giovanni Battista Lombardo	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	50.000	38.835,61	-	-	-	-	88.835,61	-	-
Giovanni Pietro Malagnino	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	34.109,59	16.164,38	-	-	-	-	50.273,97	-	-
Daniele Umberto Santosuosso	Consigliere	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	34.109,59	16.164,38	-	-	-	-	50.273,97	-	-
Carlo Tamburi	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	50.000 ⁽¹⁾	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Luciana Tarozi	Consigliere	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2012	50.000	33.835,61	-	-	-	-	83.835,61	-	-

(1) L'emolumento è interamente versato a Enel S.p.A.

(2) L'emolumento è interamente versato a Endesa S.A.

(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	04/2011–12/2011	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-

(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	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				40.000	-	-	-	-	-	40.000	-	-

(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	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				43.333,32	-	-	-	-	-	43.333,32	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				43.333,32	-	-	-	-	-	43.333,32	-	-

(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 Mariani	Sindaco effettivo	01/2011-4/2011	Approvazione bilancio 2010									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				10.000	-	-	-	-	-	10.000	-	-

(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	01/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				20.833,33	-	-	-	-	-	20.833,33	-	-
(III) Totale				20.833,33	-	-	-	-	-	20.833,33	-	-

(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	04/2011-12/2011	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(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					
Francesco Rocco	Sindaco supplente	01/2011-4/2011	Approvazione bilancio 2010									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				6.773,23	-	-	-	-	-	6.773,23	-	-
(III) Totale				6.773,23	-	-	-	-	-	6.773,23	-	-

(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				1.144.438,19	-	1.224.407,50	-	88.691,33	-	2.457.537,02	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.144.438,19	-	1.224.407,50	-	88.691,33	-	2.457.537,02	-	-

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

La tabella di seguito riportata indica 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			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 2011	531.250	-	-	-	-	-	-
		LTI 2009	-	-	-	-	210.000	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	175.000	175.000	-
		LTI 2011	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			531.250	-	-	-	385.000	175.000	-

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti			Altri Bonus
(*)	Dirigenti con responsabilità strategiche		(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 2011	656.907,50	-	-	-	-	-	-
		LTI 2009	-	-	-	-	240.000	-	-
		LTI 2010	-	-	-	-	227.500	227.500	-
		LTI 2011	-	-	-	-	-	-	-
		Una tantum	-	-	-	-	-	-	100.000
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	
(III)Totale			656.907,50	-	-	-	467.500	227.500	100.000

2.3 Partecipazioni dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, 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 del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, 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 del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, 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 2011 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 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute a fine 2011	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2011							
Ferraris Luigi	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel Green Power SpA	40.000 ⁽¹⁾	-	-	40.000	Proprietà
Starace Francesco	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel Green Power SpA	40.000 ⁽¹⁾	160.000	-	200.000	Proprietà
Tamburi Carlo	Amministratore	Enel Green Power SpA	60.000 ⁽¹⁾	-	-	60.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale in carica al 31 dicembre 2011							
Fontana Franco	Presidente del Collegio Sindacale	Enel Green Power SpA	10.000 ⁽²⁾	-	-	10.000	Proprietà
Leonardo Perrone	Sindaco effettivo	Enel Green Power SpA	24.000 ⁽¹⁾	-	-	24.000	Proprietà

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

⁽²⁾ 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 2010	Numero azioni acquistate nel 2011	Numero azioni vendute nel 2011	Numero azioni possedute a fine 2011	Titolo del possesso
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	Enel Green Power SpA	166.000 ⁽²⁾⁽³⁾	35.000	-	201.000	Proprietà
	Enel Green Power Romania SRL	-	1	-	1	Proprietà
	Enel Green Power Jeotermal Enerji Yatirimlari A.Ş.	-	1	-	1	Proprietà

⁽¹⁾ Nel corso dell'esercizio 2011 hanno rivestito la qualità di dirigenti con responsabilità strategiche (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 ed Europa.

⁽²⁾ Azioni acquistate in sede di offerta pubblica di vendita iniziale di azioni Enel Green Power.

⁽³⁾ Di cui 120.000 personalmente e 46.000 da parte di coniuge.

