



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel Green Power S.p.A. in data 15 aprile 2014)

(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
SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DI ENEL GREEN POWER.....	4
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	5
1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA.....	5
1.1.1 Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica	5
1.1.2 Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	5
1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica.....	7
1.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	7
1.2.1 Finalità della Politica per la remunerazione, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2013 .	7
1.2.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale	8
1.2.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi	10
1.2.4 Dirigenti con responsabilità strategiche	11
SEZIONE II: RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO.....	13
2.1 COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2013	13
TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	15
TABELLA 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	22
2.2 PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	24

Relazione sulla remunerazione

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2014, 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 2014 (di seguito, anche “Politica per la remunerazione” o “Politica”); 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 2013;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell’esercizio 2013.

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 relativi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, di società fiduciarie o per interposta persona.

La presente relazione sulla remunerazione (di seguito, anche “Relazione”) 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).

Sintesi delle principali caratteristiche della Politica per la remunerazione di Enel Green Power

La Politica per la remunerazione di Enel Green Power, che viene dettagliatamente illustrata nella prima sezione della presente Relazione, è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in data 15 aprile 2014. Tale Politica è volta (i) ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda, (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici; (iii) ad allineare gli interessi del *top management* all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio/lungo

periodo e (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

Ai fini della predisposizione della Politica per la remunerazione per il 2014, che si presenta in sostanziale continuità con quella precedente, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha tenuto conto delle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle *best practice* nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea del 24 aprile 2013 sulla Relazione sulla remunerazione.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica per la Remunerazione per il 2014, assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione.

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo
Remunerazione fissa	Remunerare adeguatamente la prestazione degli interessati, anche laddove non sia erogata la componente variabile Attrarre e ritenere i talenti assicurando la competitività sul mercato del lavoro	Non è soggetta a condizioni Erogata mensilmente	*AD/DG: 35% **DRS: 41,51%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	Orientare l'azione gestionale degli interessati al raggiungimento degli obiettivi prioritari annuali Remunerare la prestazione degli interessati in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali di <i>performance</i> Incentivi annuali attribuiti a <i>target</i> per l'AD/DG Incentivi annuali differenziati per i DRS, a seconda delle funzioni e delle responsabilità attribuite	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi AD/DG: <ol style="list-style-type: none"> <i>New Installed Capacity</i> <i>Capex 2014</i> <i>Net Debt</i> <i>Safety</i> <i>Qualitative evaluation with a particular focus on the alignment to Enel's Leadership Model</i> Obiettivi DRS: Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, a seconda delle funzioni e responsabilità attribuite Erogata l'esercizio successivo a quello relativo alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali 	*AD/DG: 31,8% **DRS: 24,24%
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)	Orientare l'azione gestionale alla creazione di valore nel medio-lungo periodo e remunerare sulla base dei risultati raggiunti Obiettivi triennali a <i>target</i> : <ul style="list-style-type: none"> per il DG due distinti obiettivi di <i>performance</i> (EPS e ROACE) per i DRS un unico obiettivo di <i>performance</i> (EPS) 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivo cancello: EBITDA Obiettivi <i>performance</i> DG: <ul style="list-style-type: none"> EPS: 50% del valore base del premio ROACE: 50% del valore base del premio Obiettivi <i>performance</i> DRS: <ul style="list-style-type: none"> EPS: 100% del valore base del premio Erogata l'esercizio successivo a quello della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi triennali per il 30%; il restante 70% è erogato l'esercizio successivo a quello di verifica degli obiettivi	*AD/DG: 33,2% **DRS: 34,25%
Altri compensi	Integrare il pacchetto remunerativo in una logica di trattamento complessivo attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale, in linea con la prassi di mercato	Condizioni previste nei contratti individuali e nei contratti collettivi applicabili	

*AD/DG: Amministratore Delegato e Direttore Generale

**DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

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 in data 15 aprile 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni (di seguito, anche "Comitato").

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*

Alla data della presente Relazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, costituito in data 6 maggio 2013, è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nelle persone di Carlo Angelici (con funzioni di Presidente), Luca Anderlini e Paola Muratorio. Sino all'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013 che ha nominato l'attuale Consiglio di Amministrazione, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni è stato composto dai Consiglieri indipendenti Carlo Angelici (con funzioni di Presidente), Luca Anderlini e Daniele Umberto Santosuosso.

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 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.

Al riguardo, si riporta di seguito l'illustrazione delle attività svolte dal Comitato ai fini della predisposizione e presentazione della Relazione.

Ottobre 2013

Esame degli indicatori di *performance* per il Piano LTI 2014 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Febbraio – Aprile 2014

Esame degli indicatori di *performance* del piano LTI 2014 dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale

Consuntivazione dell'MBO 2013 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Consuntivazione Piano LTI 2011

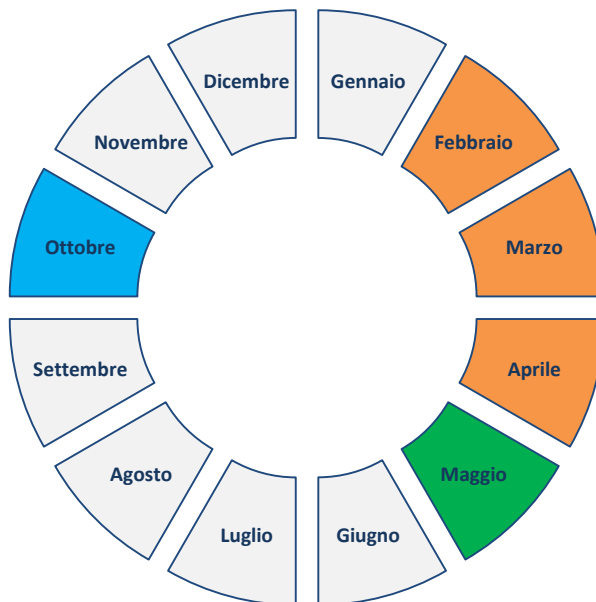
Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza e l'applicazione della Politica per la remunerazione 2013

Definizione dell'MBO 2014 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Predisposizione e approvazione della proposta di Politica per la remunerazione 2014 e di Relazione sulla Remunerazione 2014

Maggio 2014

Presentazione della Relazione sulla remunerazione 2014 all'Assemblea



1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

Nel predisporre la Politica per la remunerazione per l'esercizio 2014, la Società non si è avvalsa di esperti indipendenti.

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, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2013

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 (che ricopre altresì la carica di 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.

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:

- (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 termine;
- (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.

Tale politica prevede inoltre limiti massimi per le componenti variabili ed è complessivamente strutturata in modo da garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fisse e variabili.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi, in conformità a quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 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, e non prevede alcuna componente variabile.

Modifiche significative apportate alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2014 rispetto all'esercizio 2013

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha apportato le seguenti modifiche alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2014 rispetto all'esercizio 2013:

- (i) *Componente fissa e variabile di breve termine remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale*
In considerazione della nuova nomina dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, a valle del rinnovo dell'intero Consiglio di Amministrazione in occasione dell'Assemblea del 24 aprile 2013, è stata definita la componente fissa e variabile di breve termine della remunerazione del suddetto Amministratore Delegato e Direttore Generale.
- (ii) *Decurtazione della remunerazione variabile di breve termine*
 - Non è stata rinnovata per il 2014 la decurtazione del 30% dell'ammontare di remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato e

Direttore Generale, con riferimento sia al rapporto di amministrazione che dirigenziale, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*;

- Non è stata rinnovata per il 2014 la decurtazione del 20% dell'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile ai Dirigenti con responsabilità strategiche, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

(iii) *Clausola di durata minima garantita*

Non è prevista una clausola di durata minima garantita che, con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, disciplini l'eventualità di una cessazione anticipata del rapporto di amministrazione.

(iv) *Struttura Piani LTI dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche*

Allo scopo di semplificare la struttura remunerativa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata sostituita la clausola di rivalutazione prevista nei precedenti regolamenti dei piani di incentivazione di lungo termine (piani LTI) incentrata sull'EBITDA, con una scala di *performance* che indirizza in modo più incisivo il raggiungimento dell'EPS e del ROACE. Inoltre, è stata modificata la percentuale della remunerazione fissa che determina il controvalore base dei piani LTI, nonché la percentuale di raggiungimento massimo del premio finale ottenibile dai rispettivi piani.

1.2.2 Amministratore Delegato e Direttore Generale

Struttura della remunerazione e *pay mix*

Nell'attuale assetto organizzativo della Società, la carica di Amministratore Delegato e di Direttore Generale è ricoperta dalla stessa persona 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 sua nomina. 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.

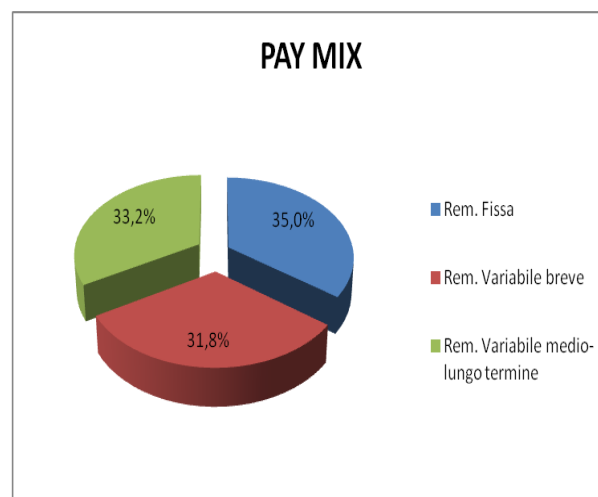
La qualifica di Direttore Generale permane per tutta la durata del rapporto di amministrazione ed è oggetto di decadenza contestualmente alla cessazione dello stesso Direttore Generale dalla carica di Amministratore Delegato, secondo i termini definiti dallo stesso Consiglio di Amministrazione, rimanendo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

Al predetto rapporto di lavoro dirigenziale – per quanto non diversamente stabilito dal Consiglio di Amministrazione – si applicano il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, nonché il trattamento previsto dai contratti integrativi per i dirigenti del Gruppo Enel.

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

- una componente fissa annua sia per il rapporto di amministrazione che per quello dirigenziale;
- una componente variabile di breve termine sia per il rapporto di amministrazione sia per quello dirigenziale;
- una componente variabile di medio-lungo termine per il solo rapporto dirigenziale.

Nello specifico, il *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione) risulta così composto:



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 e 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.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale si articola in: i) 200.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato; ii) 610.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale (soggetta alle indennità di legge e alle condizioni del CCNL); per un totale di 810.000 euro lordi annui.

Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine, spettante all'Amministratore Delegato e Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti), si compone di un importo base estensibile fino ad un massimo del 195% dello stesso, per il rapporto dirigenziale, e 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.

Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di breve termine per l'esercizio 2014, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
New Installed Capacity	20%
Capex 2014	20%
Net Debt	20%
Safety	20%
Qualitative evaluation with a particular focus on the alignment to Enel's Leadership Model	20%

Remunerazione variabile di medio-lungo termine

La componente variabile di medio lungo-termine della remunerazione deriva dalla partecipazione dell'interessato, 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 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 importo proporzionale alla posizione ricoperta rispetto ai quantitativi o importi previsti per gli altri *manager* destinatari. Il concreto esercizio di tali piani è subordinato al raggiungimento di obiettivi oggettivi e specifici.

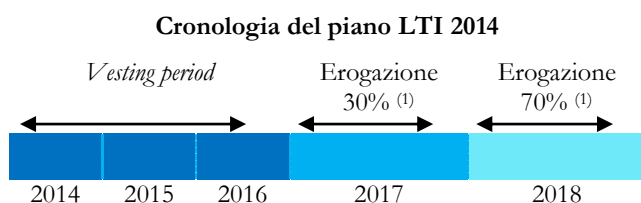
In particolare, il nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per il 2014 che potrà essere varato dal Consiglio di Amministrazione a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dovrà prevedere la pre-assegnazione di un controvalore base, correlato al 70% della remunerazione fissa, 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 2014, è previsto che l'erogazione della suddetta componente della remunerazione sia subordinata 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 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*; e
- due distinti obiettivi di *performance* di natura economico-finanziaria rappresentati:
 - per il 50% 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 50% 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 180% del controvalore base, pari al 126% della stessa remunerazione fissa.

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*).



⁽¹⁾ Nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Clausola di *Clawback*

E' previsto che la Società 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.

Clausola di non concorrenza

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale è riconosciuto 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 e Direttore Generale, a titolo di corrispettivo per l'obbligazione di cui sopra, la somma pari ad una 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 e 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, il corrispettivo 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.

Benefici non monetari e polizze assicurative

La Politica per la remunerazione prevede che all'Amministratore Delegato e Direttore Generale siano riconosciuti, 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 la 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 2014 non sono previsti piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

1.2.3 La remunerazione degli amministratori non esecutivi

Per quanto concerne gli Amministratori non esecutivi, la Politica per la remunerazione - come indicato nel precedente paragrafo 1.2.1 - 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 sono 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.

La remunerazione di tali amministratori, quindi, è rappresentata dalla sola componente fissa deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci all'atto della nomina pari a 50.000 euro lordi annui, per ciascun Amministratore, oltre al rimborso delle spese necessarie per lo svolgimento del relativo incarico.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, 3° comma del cod. civ., in 70.000 euro lordi annui dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale; tale emolumento assorbe il compenso di Amministratore.

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 dell'11 giugno 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e sentito il Collegio Sindacale, in linea con quanto raccomandato dall'art. 6.P.2 e dall'art. 6.C.4 del Codice di Autodisciplina. I suddetti compensi, per la partecipazione a ciascuno dei comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione (vale a dire, Comitato Controllo e Rischi, Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e Comitato Parti Correlate), sono stati fissati nelle seguenti misure:

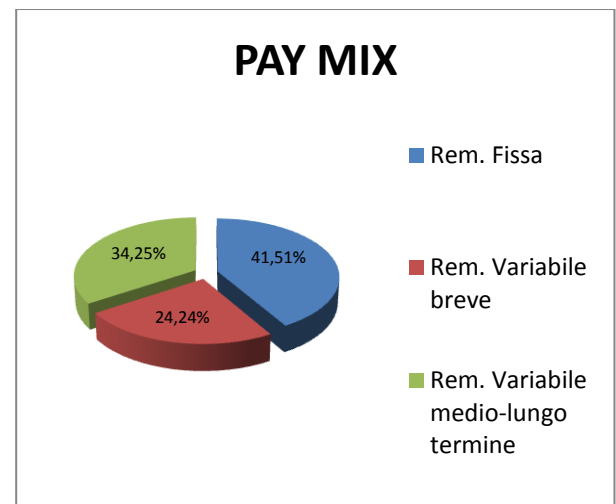
- compenso annuo lordo per il Presidente di uno o più Comitati: 30.000 euro;
- compenso annuo lordo per gli altri componenti di uno o più Comitati: 25.000 euro.

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

1.2.4 Dirigenti con responsabilità strategiche

Struttura della retribuzione e *pay mix*

Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica per la remunerazione prevede che la struttura retributiva di tali soggetti sia composta da (i) una componente fissa, (ii) una componente variabile di breve termine e (iii) una componente variabile di medio-lungo termine così suddivise (assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione):



Retribuzione fissa

La retribuzione fissa (RAL) dei Dirigenti con responsabilità strategiche è 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*.

Retribuzione variabile di breve termine

La retribuzione variabile di breve termine dei Dirigenti con responsabilità strategiche 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.

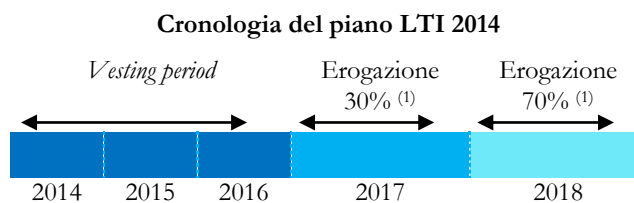
Si fa altresì presente che la base monetaria annualmente pre-assegnata nell'ambito della componente variabile di breve periodo (MBO) può variare da un livello minimo, che può corrispondere all'azzeramento del premio stesso in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi individuali assegnati 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).

Retribuzione variabile di medio-lungo termine

La retribuzione variabile di medio-lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione a piani di incentivazione di lungo termine (LTI) che prevedono, per il 2014, la pre-assegnazione di un controvalore base correlato alla RAL in misura pari al 55% di quest'ultima e la successiva attribuzione di un premio monetario che può variare rispetto a tale controvalore (da zero fino a un massimo pari al 150%) del controvalore base, pari all'82,5% della stessa remunerazione fissa, 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 2014, 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 verificano 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).

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



(1) Nel caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance*

Clausola di *Clawback*

E' previsto che la Società abbia 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.

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 e 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 2013

Si riportano di seguito informazioni dettagliate sui compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza.

Tali compensi sono stati corrisposti in conformità con la Politica per la remunerazione sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea degli azionisti del 24 aprile 2013.

Con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la remunerazione relativa al rapporto di amministrazione assorbe l'emolumento base riconosciuto all'interessato, in base alla delibera dell'Assemblea ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ. e dell'art. 22 dello Statuto sociale), quale componente del Consiglio di Amministrazione; inoltre, la retribuzione relativa al rapporto di lavoro dirigenziale assorbe i corrispettivi ex art. 2389, 1° e 3° comma, cod. civ., relativi alla partecipazione a consigli di amministrazione di società controllate e/o partecipate da Enel Green Power, che formano pertanto oggetto di rinuncia ovvero di riversamento alla stessa Enel Green Power.

- **Remunerazione fissa**

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 giugno 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi è stata deliberata dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, ai sensi dell'art. 2389, comma 1, cod. civ.

La remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta dell'11 giugno 2013, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, sentito il parere del Collegio Sindacale; tale emolumento assorbe il compenso di Amministratore.

- **Remunerazione variabile di breve termine**

In relazione agli obiettivi MBO 2013, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di un punteggio pari a 130,44 per quanto riguarda il rapporto dirigenziale e di un punteggio pari a 108,70 per il rapporto di amministrazione.

Tale punteggio comporta il riconoscimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale:

- di un compenso variabile pari al 130,44% della misura base della retribuzione variabile annua lorda per il rapporto dirigenziale;
- di un compenso variabile pari al 108,70% della base della retribuzione variabile annua lorda per il rapporto di amministrazione.

Sulla base del trattamento economico e normativo riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2013, l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è ridotto del 30% sia per il rapporto di amministrazione che di quello dirigenziale.

La componente variabile di breve termine della retribuzione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stata assegnata a seconda della *performance* di ciascuno di essi in relazione ai singoli obiettivi attribuitigli; l'ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* è ridotto del 20%.

- **Remunerazione variabile di medio-lungo termine**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche degli obiettivi di *performance* nelle misure di seguito indicate e, quindi, l'erogazione del 25% della base remunerazione variabile di medio-lungo termine assegnata al Direttore Generale e dello 0% della base remunerazione di medio-lungo termine assegnata ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

Obiettivi di performance assegnati al Direttore Generale	Curva di <i>performance</i>					
	0%	50%	75%	100%	110%	120%
EBITDA consolidato (obiettivo cancello)			✓			
<i>Earning per share (EPS)</i>	✓					
<i>Additional Capacity (MW)</i>				✓		
Valutazione complessiva	25% del valore base assegnato					

Obiettivi di performance assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Curva di <i>performance</i>					
	0%	50%	75%	100%	110%	120%
EBITDA consolidato (obiettivo cancello)			✓			
<i>Earning per share (EPS)</i>	✓					
Valutazione complessiva	✓					

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

Nella tabella sono indicati i compensi corrisposti nel 2013 ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti

con responsabilità strategiche, secondo un criterio di competenza. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

(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 ⁽¹⁾	Presidente	01/2013–12/2013	Approvazione bilancio 2015	70.000 ^(a)	-	-	-	-	-	70.000	-	-
Francesco Starace ⁽²⁾	A.D. e D.G.	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	802.318,60 ^(a)	-	466.691,50 ^(b)	-	55.380,09 ^(c)	-	1.324.390,19	-	-
Luca Anderlini ⁽³⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	24.110 ^(b)	-	-	-	-	74.110	-	-
Carlo Angelici ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	28.931 ^(b)	-	-	-	-	78.931	-	-
Andrea Brentan ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Francesca Gostinelli ⁽⁶⁾	Consigliere	04/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	34.521 ^(a)	-	-	-	-	-	34.521	-	-
Giovanni Battista Lombardo ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	28.931 ^(b)	-	-	-	-	78.931	-	-
Giovanni Pietro Malagnino ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	24.110 ^(b)	-	-	-	-	74.110	-	-
Paola Muratorio ⁽⁹⁾	Consigliere	04/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	34.521 ^(a)	16.370 ^(b)	-	-	-	-	50.891	-	-
Luciana Tarozzi ⁽¹⁰⁾	Consigliere	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	24.110 ^(b)	-	-	-	-	74.110	-	-
Amministratori cessati nel corso del 2013												
Daniele Umberto Santosuosso ⁽¹¹⁾	Consigliere	01/2013-04/2013	Approvazione bilancio 2012	15.695 ^(a)	7.847 ^(b)	-	-	-	-	23.542	-	-
Carlo Tamburi ⁽¹²⁾	Consigliere	01/2013-04/2013	Approvazione bilancio 2012	15.695 ^(a)	-	-	-	-	-	15.695	-	-
Totale				1.272.751	154.409	466.691,50	-	55.380,09	-	1.949.231	-	-

Note:

(1) Luigi Ferraris – Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013 per il mandato 2013/2015.

- (a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2013. 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, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013 per il mandato 2013/2015. Con riferimento ai suddetti mandati è stato nominato Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente nelle sedute del 5 ottobre 2010 e del 6 maggio 2013.

- (a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione del 24 febbraio 2011, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2013 per il mandato 2013/2015, di cui euro 200.000 per la carica di Amministratore Delegato e 602.318,60 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, euro 76.090 per la carica di Amministratore Delegato e euro 273.930 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 2014, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati all'interessato dal Consiglio stesso nella seduta del 2 aprile 2013. Al riguardo, si ricorda che, sulla base del trattamento economico e normativo riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2013, l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato ridotto del 30% sia per il rapporto di amministrazione che dirigenziale. Per quanto concerne la componente variabile di medio-lungo termine euro 116.671,50, remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, con riferimento al piano LTI 2011.

- (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; (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, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e,

successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

- (a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
- (b) Compenso per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sino al 24 aprile 2013 pari a 7.740 euro, nonché compenso unitario per la partecipazione dal 6 maggio 2013 al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e al Comitato Parti Correlate, pari a 16.370 euro.

(4) Carlo Angelici – Amministratore indipendente

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

- (a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
- (b) Compenso per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sino al 24 aprile 2013 pari a 9.287 euro, nonché compenso unitario per la partecipazione, in qualità di Presidente, dal 6 maggio 2013 al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e al Comitato Parti Correlate, pari a 19.644 euro.

(5) Andrea Brentan – Amministratore non esecutivo

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

- (a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013. Tale importo è interamente versato ad Endesa SA.

(6) Francesca Gostinelli – Amministratore non esecutivo

Nominata membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.

- (a) Emolumento maturato dalla data di nomina e calcolato sulla base dell'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 24 aprile 2013. Tale importo è interamente versato ad Enel S.p.A.

(7) Giovanni Battista Lombardo – Amministratore indipendente

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

- (a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
- (b) Compenso per la partecipazione, in qualità di Presidente, al Comitato Controllo e Rischi.

(8) Giovanni Pietro Malagnino – Amministratore indipendente

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e,

successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

(a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013 .

(b) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Parti Correlate.

(9) Paola Muratorio – Amministratore indipendente

Nominata membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.

(a) Emolumento maturato dalla data di nomina e calcolato sulla base dell'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 24 aprile 2013.

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

(10) Luciana Tarozzi – Amministratore indipendente

Nominata membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010, per il mandato in scadenza con l'approvazione del bilancio 2012, e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, per il mandato 2013/2015.

(a) Emolumento fisso deliberato con riferimento ai suddetti mandati rispettivamente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.

(b) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

(11) Daniele Umberto Santosuosso – Amministratore indipendente

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011 e cessato dalla carica il 24 aprile 2013.

(a) Emolumento maturato sino alla data di cessazione dalla carica sulla base dell'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010.

(b) Compenso maturato per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sino alla data di cessazione dalla carica.

(12) Carlo Tamburi – Amministratore non esecutivo

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 5 ottobre 2010 e cessato dalla carica il 24 aprile 2013.

(a) Emolumento maturato sino alla data di cessazione dalla carica sulla base dell'emolumento annuale deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci in data 5 ottobre 2010. Tale importo è interamente versato ad Enel S.p.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	01/2013–12/2013	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				60.000 ^(a)	-	-	-	-	-	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 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					
Giuseppe Ascoli	Sindaco effettivo	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				45.000 ^(a)	-	-	-	-	-	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 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					
Leonardo Perrone	Sindaco effettivo	01/2013 - 12/2013	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				45.000 ^(a)	-	-	-	-	-	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 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					
Giulio Monti	Sindaco supplente	01/2013-12/2013	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				22.986 ^(a)	-	-	-	-	-	22.986	-	-
(III) Totale				22.986	-	-	-	-	-	22.986	-	-

Note:

Giulio Monti – Sindaco supplente

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

(a) Emolumenti maturati per le seguenti cariche:

- (i) Sindaco effettivo di Enel Green Power Partecipazioni Speciali s.r.l., pari ad euro 10.000;

- (ii) Sindaco effettivo dal 1° gennaio 2013 al 19 aprile 2013 e Sindaco unico dal 19 aprile 2013 al 31 dicembre 2013 di Enel Green Power Puglia s.r.l., pari ad euro 10.000;
- (iii) Sindaco effettivo di Enel Green Power TSS s.r.l. dal 1° gennaio 2013 al 19 aprile 2013, pari ad euro 2.986.

(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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica / di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pierpaolo Singer	Sindaco supplente	01/2013-12/2013	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					
-	N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche(*)	-	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.181.865,02	-	406.987,20 ^(a)	-	106.514,27 ^(b)	-	1.695.366,49	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.181.865,02	-	406.987,20	-	106.514,27	-	1.695.366,49	-	-

NOTE

(a) Componente variabile di breve termine, medio-lungo termine e altri compensi *una tantum* maturati con riferimento all'esercizio 2013. La componente variabile di breve termine è pari a 286.987,20 euro, calcolato sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati agli interessati; al riguardo, si ricorda che l'ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* è ridotto del 20%. La componente variabile di medio-lungo termine è pari 0 euro e si riferisce al piano LTI 2011, sulla base del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2011/2013. La componente relativa ai compensi *una tantum* è pari a 120.000 euro.

(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 Dirigenza Energia e Multiservizi.

(*) Si segnala che gli importi indicati tengono conto dell'avvicendamento, avvenuto il 1° novembre 2013, nel ruolo di Responsabile della Funzione *Business Development*.

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 Nome e Cognome	B Carica	(1) Piano	(2) Bonus dell'anno			(3) Bonus anni precedenti (a)			(4) 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 2013	350.020 (a)	-	-	-	-	-	-
		LTI 2011	-	-	-	-	116.671,50 (b)	-	-
			-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			350.020	-	-	-	116.671,50	-	-

Note

- (a) Sulla base del trattamento economico e normativo riconosciuto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'esercizio 2013, l'ammontare della remunerazione variabile di breve termine erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato ridotto del 30% sia per il rapporto di amministrazione che dirigenziale.
- (b) Remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2013, con riferimento al piano LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2011/2013.

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario (i) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2012, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 466.686 euro, (ii) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 468.028 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2012/2014 e 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2015 e nel 2016.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti (a)			Altri Bonus
-	N. 5 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 2013	286.987,20 (a)	-	-	-	-	-	-
		LTI 2011	-	-	-	-	0 (b)	-	-
		<i>Una tantum</i>							120.000
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			286.987,20	-	-	-	-	-	-

Note

- (a) Ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, ridotto del 20%.
- (b) Importo riferito al piano LTI 2011, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2011/2013. In particolare, l'importo è rappresentato dallo 0% del "valore base" complessivo assegnato ai Dirigenti con responsabilità strategiche (pari a 0 euro), in quanto, pur essendo stato conseguito l'obiettivo cancello di natura gestionale (rappresentato dall'EBITDA consolidato cumulato triennale), non è stato raggiunto l'obiettivo di *performance* (rappresentato dall'EPS – *earning per share* – cumulato triennale). Si fa inoltre presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari (i) 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 e (ii) del piano di incentivazione

a lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 475.740,06 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2012/2014 e 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio; la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo, rispettivamente, nel 2015 e nel 2016.

(*) Si segnala che gli importi indicati tengono conto dell'avvicendamento, avvenuto il 1° novembre 2013, nel ruolo di Responsabile della Funzione Business Development.

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 2013 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 2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute a fine 2013	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Luigi Ferraris	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel Green Power SpA	42.000 ⁽¹⁾	0	0	42.000	Proprietà
Francesco Starace	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel Green Power SpA	202.000 ⁽²⁾	0	0	202.000	Proprietà
Francesca Gostinelli	Amministratore	Enel Green Power SpA	5.000 ⁽³⁾	5.000	0	10.000	Proprietà
Carlo Tamburi	Amministratore	Enel Green Power SpA	62.000 ⁽⁴⁾	0	0	62.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
Franco Fontana	Presidente del Collegio Sindacale	Enel Green Power SpA	10.300 ⁽⁵⁾	0 ⁽⁵⁾	0	10.300	Proprietà
Leonardo Perrone	Sindaco Effettivo	Enel Green Power SpA	25.200 ⁽⁶⁾	0	0	25.200	Proprietà

- (1) Di cui 2.000 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.
- (2) Di cui 2.000 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 e 160.000 azioni detenute tramite coniuge.
- (3) Tali azioni sono state acquistate in data antecedente all'assunzione della carica di Consigliere di Amministrazione di Enel Green Power.
- (4) Di cui 2.000 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.

- (5) Di cui 10.000 azioni sono state acquistate in sede di offerta pubblica di vendita iniziale di azioni Enel Green Power e, pertanto, in epoca antecedente all'assunzione della carica di Presidente del Collegio Sindacale di Enel Green Power e 300 azioni sono state 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.
- (6) Di cui 1.200 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.

Cognome e Nome	Società partecipata	Numero azioni possedute a fine 2012	Numero azioni acquistate nel 2013	Numero azioni vendute nel 2013	Numero azioni possedute a fine 2013	Titolo del possesso
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	Enel Green Power SpA	199.600 ⁽²⁾ ⁽³⁾ ⁽⁴⁾	50.000	98.300 ⁽⁵⁾	151.300	Proprietà
	Enel Green Power Romania SRL	1	0	0	1	Proprietà
	Enel Green Power Jeotermal Enerji Yatirimlari A.Ş.	1	202	0	203	Proprietà

⁽¹⁾ Nel corso dell'esercizio 2013, 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° novembre 2013, nel ruolo di Responsabile della Funzione *Business Development*.

⁽²⁾ Di cui n. 151.300 azioni detenute personalmente e 48.300 azioni detenute da parte di coniuge.

⁽³⁾ Di cui n. 5.600 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.

⁽⁴⁾ Di cui n. 10.000 azioni sono state acquistate in data antecedente all'assunzione della carica di Dirigente con Responsabilità Strategiche di Enel Green Power.

⁽⁵⁾ Di cui n. 48.300 vendute da parte di coniuge.