



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

(approvata dal Consiglio di Amministrazione di Enel Green Power S.p.A. in data 2 aprile 2015)

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

Indice

DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE.....	30
---	----

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE.....	3
------------------------------------	---

PREMESSA.....	3
---------------	---

SINTESI DELLE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE DI ENEL GREEN	
---	--

POWER	4
-------------	---

SEZIONE I	7
-----------------	---

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	7
---	---

1.1 PROCEDURE PER L'ADOZIONE DELLA POLITICA E ATTUAZIONE DELLA MEDESIMA.....	7
---	---

1.1.1 <i>Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, nell'approvazione e nell'attuazione della Politica</i>	7
--	---

1.1.2 <i>Ruolo, composizione e funzionamento del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni</i>	7
--	---

1.1.3 <i>Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica.....</i>	8
---	---

1.2 POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	8
---	---

1.2.1 <i>Finalità della Politica per la remunerazione, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2014</i>	9
--	---

1.2.2 <i>Amministratore Delegato e Direttore Generale..</i>	10
---	----

1.2.3 <i>La remunerazione degli amministratori non esecutivi</i>	14
--	----

1.2.4 <i>Dirigenti con responsabilità strategiche</i>	14
---	----

SEZIONE II	16
------------------	----

RAPPRESENTAZIONE DELLE VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE E I COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO DI RIFERIMENTO	16
---	----

2.1 COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO 2014	16
--	----

TABELLA 1: COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	19
---	----

TABELLA 2: PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	27
---	----

2.3 PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, DEL	
---	--

Relazione sulla remunerazione

Premessa

La presente relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 2 aprile 2015, 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 2015; 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 2014;
- (ii) la seconda sezione fornisce una dettagliata informativa sui compensi corrisposti ai predetti soggetti e ai Sindaci nell’esercizio 2014.

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) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “1Info” (www.1info.it).

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 2 aprile 2015. 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 2015, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in linea con quanto già deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel corso del 2014, ha tenuto conto dell'art. 84-ter del Decreto-Legge 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modificazioni dalla Legge 9 agosto 2013, n. 98 ("Decreto del Fare").

In particolare, il suddetto art. 84-ter prevede che, limitatamente al primo rinnovo del consiglio di amministrazione successivo al 21 agosto 2013, sia sottoposta all'assemblea delle società direttamente o indirettamente controllate dalle pubbliche amministrazioni una proposta ai sensi della quale è previsto che il compenso degli amministratori investiti di particolari cariche non possa essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo.

Al riguardo, a seguito delle dimissioni presentate dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società il 22 maggio 2014, il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 23 maggio 2014, ha nominato un nuovo Consigliere, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, conferendogli altresì le cariche di Amministratore Delegato e Direttore Generale di Enel Green Power.

Con riferimento al trattamento economico e normativo del nuovo Amministratore Delegato/Direttore Generale deliberato nel luglio 2014, ancorché il Decreto del Fare - nell'individuare il presupposto dell'obbligo di procedere alla riduzione del compenso - faccia letterale riferimento al "rinnovo" (espressione di norma riferita al rinnovo dell'intero Consiglio), e non contempli

invece specificamente l'ipotesi, verificatasi nel caso di specie, della cooptazione, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto comunque opportuna una interpretazione e la conseguente applicazione estensiva della disposizione, al fine di attuare la riduzione dei compensi al primo verificarsi di un cambio ai vertici (a prescindere dal meccanismo tecnico per effetto del quale tale cambio si verifichi).

Essendo nel caso di specie intervenuto un fattore, quale le dimissioni dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, che ha determinato il verificarsi della cessazione del rapporto di amministrazione e la nomina di un nuovo amministratore con deleghe, il Consiglio di Amministrazione, pertanto, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, ha ritenuto quindi di muoversi - nella determinazione del suddetto trattamento economico e normativo - in coerenza con le previsioni del Decreto del Fare.

Il Consiglio di Amministrazione, inoltre, analogamente con quanto deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e coerentemente con la normativa in questione, ha ritenuto di ridurre anche l'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Infine, nella definizione della Politica per la remunerazione del 2015, il Comitato per le Nomine e le Remunerazioni ha preso in considerazione le raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, delle *best practice* nazionali e internazionali, nonché delle indicazioni emerse dall'esito favorevole del voto dell'Assemblea del 13 maggio 2014 sulla Relazione sulla remunerazione.

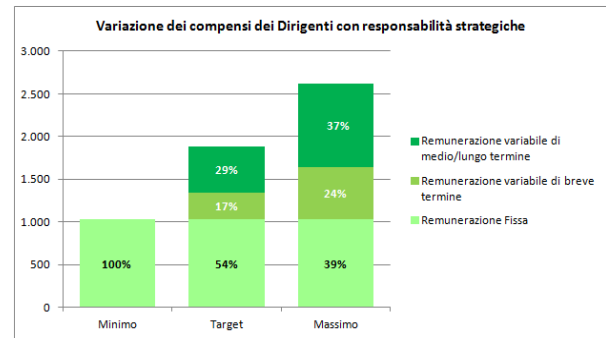
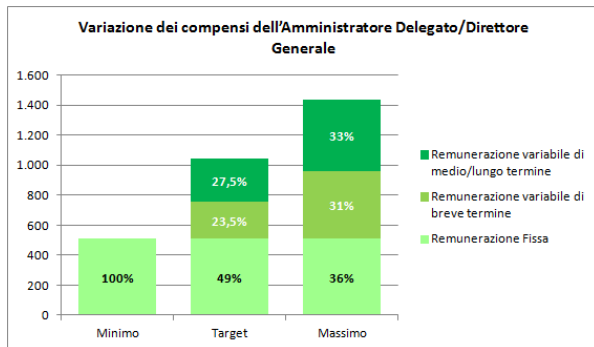
Si riportano di seguito le principali caratteristiche della Politica per la Remunerazione per il 2015, assumendo l'erogazione del massimo della componente variabile della remunerazione.

Componente	Condizioni applicabili e tempistica di erogazione	Peso relativo
Remunerazione fissa	Non è soggetta a condizioni Erogata trimestralmente (ad eccezione del DG e dei DRS che viene erogata mensilmente)	AD/DG: 36% DRS: 39%
Remunerazione variabile di breve termine (MBO)	<u>Obiettivi AD/DG:</u> 1. <i>Additional Capacity</i> 2. <i>Cash Cost</i> 3. <i>Cash Flow post dividends distribution and extraordinary operations</i> 4. <i>Safety</i> <u>Obiettivi DRS:</u> Obiettivi individuali legati al <i>business</i> e differenziati per ciascun DRS, a seconda delle funzioni e responsabilità attribuite Erogata nell'esercizio di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i>)	AD/DG: 31% DRS: 24%
Remunerazione variabile di medio-lungo termine (LTI)	<u>Obiettivi performance:</u> - TSR (<i>Total shareholders return</i>) medio di Enel Green Power <i>vs</i> TSR medio <i>panel</i> di società - ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) (40%) Meccanismo di rettifica del premio in caso di TSR medio negativo (c.d. " <i>negative TSR threshold</i> ") Erogata nell'esercizio di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi triennali per il 30%; il restante 70% è erogato nell'esercizio successivo a quello di verifica degli obiettivi (c.d. <i>deferred payment</i>) Diritto della Società di richiedere la restituzione delle somme versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) sulla base di dati che risultino manifestamente errati (c.d. <i>clawback</i> e <i>malus</i>)	AD/DG: 33% DRS: 37%
Altri compensi	DRS: Facoltà di riconoscere un premio straordinario per i soli DRS, a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società con un limite massimo del 20% della remunerazione fissa Condizioni previste nei contratti individuali e nei contratti collettivi applicabili	

AD/DG: Amministratore Delegato e Direttore Generale

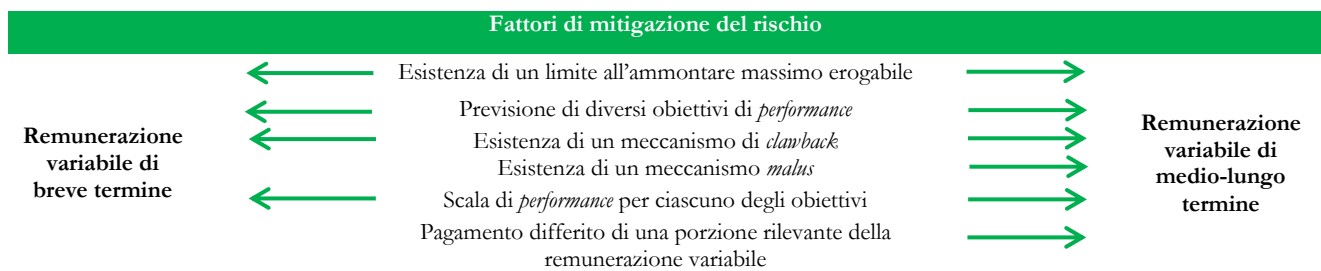
DRS: Dirigenti con responsabilità strategiche

Variazione dei compensi dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche in funzione del raggiungimento degli obiettivi



Fattori di mitigazione del rischio

Si riportano di seguito i presidi attuati dalla Società per mitigare l'assunzione di rischi da parte del *management* e incentivare la creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo termine.



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 Nomine e le Remunerazioni.

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

La gestione della politica retributiva per i Dirigenti con responsabilità strategiche è demandata all'Amministratore Delegato che provvede, con il supporto della Funzione *Human Resources and Organization* 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 è interamente composto da Consiglieri indipendenti, nelle persone di Carlo Angelici (con funzioni di Presidente), Luca Anderlini e Paola Muratorio.

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, in materia di remunerazioni:

- 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 *Human Resources and Organization*. 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.

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

Febbraio – Aprile 2015

Valutazione circa l'adeguatezza, la coerenza e l'applicazione della Politica per la remunerazione 2014

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

Consuntivazione Piani LTI 2012

Definizione del Piano LTI 2015

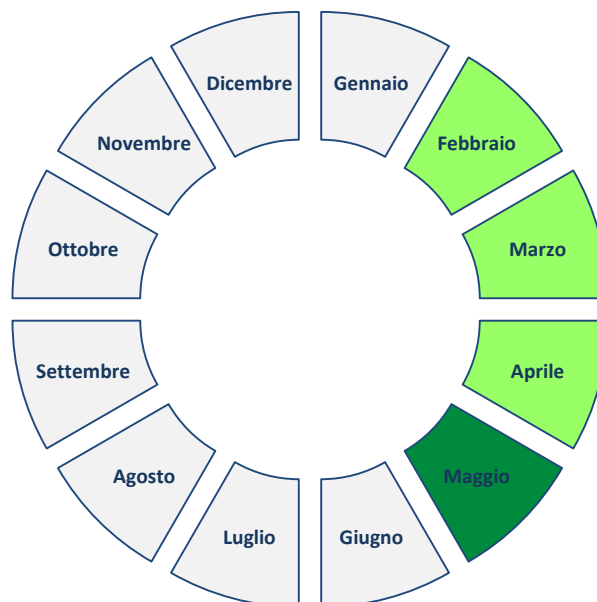
Definizione dell'MBO 2015 dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale

Predisposizione e approvazione della Politica per la remunerazione e della Relazione sulla Remunerazione

Maggio 2015

Presentazione della Relazione sulla remunerazione all'Assemblea

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



1.1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della Politica

Nel predisporre la Politica per la remunerazione per l'esercizio 2015, la Società si è avvalsa della consulenza degli esperti indipendenti della Hay Group S.r.l. In particolare, tali esperti hanno condotto un'analisi di *benchmarking* sul trattamento riservato all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche in società europee quotate appartenenti al settore energetico, elettrico e *multiutility*. Per quanto concerne l'Amministratore Delegato, tali società sono puntualmente indicate nel paragrafo 2.1, congiuntamente agli esiti dell'analisi di *benchmarking*.

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

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

Nel corso del 2014 hanno presentato le proprie dimissioni l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e, successivamente, il Presidente del Consiglio di Amministrazione della Società; il Consiglio di Amministrazione, pertanto, ha provveduto alla nomina di due nuovi Consiglieri, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, e ha altresì conferito agli stessi, rispettivamente, le cariche di Amministratore Delegato/Direttore Generale e di Presidente del Consiglio di Amministrazione di Enel Green Power.

Al riguardo, si segnala che tali Consiglieri giungeranno a scadenza in occasione della prossima Assemblea, convocata per l'8 maggio 2015; in occasione di tale seduta, l'Assemblea sarà pertanto chiamata a provvedere alla nomina dei nuovi componenti il Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, e alla nomina del Presidente del Consiglio di Amministrazione. A

valle della prossima Assemblea, inoltre, il Consiglio di Amministrazione sarà chiamato nuovamente a nominare un Amministratore Delegato/Direttore Generale della Società.

In considerazione di quanto precede, la Politica per la remunerazione per il 2015 ha ad oggetto sia la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del Presidente del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica sia la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale e del Presidente del Consiglio di Amministrazione che saranno nominati a seguito della nomina di due nuovi Consiglieri da parte dell'Assemblea dell'8 maggio 2015; ove non diversamente specificato nella presente relazione, per le medesime cariche non sono comunque previste differenze nella remunerazione.

1.2.1 Finalità della Politica per la remunerazione, principi fondanti e cambiamenti rispetto all'esercizio 2014

In linea con le raccomandazioni di cui agli artt. 6.C.1 e 6.C.3 del Codice di Autodisciplina, la remunerazione (i) dell'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 automaticamente a decadere 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 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 medio-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 componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (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;
- (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 verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- (vii) la Società abbia il diritto di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (c.d. *clawback* e *malus*).

La politica remunerativa applicata a tali soggetti risulta, quindi, orientata a valorizzare la *performance* sostenibile e il raggiungimento delle priorità strategiche.

Tale politica è anche volta ad attrarre, motivare e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo l'azienda, nonché a promuovere la missione e i valori aziendali (tra cui la sicurezza sui luoghi di lavoro).

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 2015 rispetto all'esercizio 2014

Nel corso del 2014, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il Collegio Sindacale, a definire la remunerazione del nuovo Amministratore Delegato/Direttore Generale, tenendo conto, tra l'altro, dell'art. 84-ter del Decreto del Fare, e assicurando quindi che detta remunerazione non sia superiore al 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la Società, nel corso del

mandato antecedente al rinnovo; il Consiglio di Amministrazione, inoltre, analogamente con quanto deliberato per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ha ritenuto di ridurre anche l'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Fermo restando quanto precede, oltre alla riduzione complessiva dell'ammontare della remunerazione che spetta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale e al Presidente del Consiglio di Amministrazione, sono state apportate le seguenti modifiche alla Politica per la remunerazione per l'esercizio 2015 rispetto all'esercizio 2014.

	Politica 2014	Politica 2015
Pay mix AD/DG (al massimo del variabile)	35% (fisso) 32% (variabile di breve termine) 33% (variabile di medio-lungo termine)	Pay mix AD/DG nominato successivamente alla prossima Assemblea: 36% (fisso) 31% (variabile di breve termine) 33% (variabile di medio-lungo termine)
Pay mix DRS (al massimo del variabile)	42% (fisso) 24% (variabile di breve termine) 34% (variabile di medio-lungo termine)	39% (fisso) 24% (variabile di breve termine) 37% (variabile di medio-lungo termine)
Remunerazione variabile di medio-lungo termine AD/DG e DRS	Obiettivi di performance EPS e ROACE (per il solo AD/DG), con obiettivo cancello EBITDA Non è previsto il confronto con il mercato o un gruppo di <i>peers</i>	Obiettivi di performance: TSR e ROACE Si misura l'andamento del TSR medio di Enel Green Power rispetto al TSR medio di un <i>panel</i> di società
Altri Compensi DRS	Non è prevista la possibilità di erogazione di riconoscimenti straordinari a favore dei DRS	Si prevede la facoltà di erogare un premio straordinario a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società, con un limite massimo del 20% della remunerazione fissa

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 e dunque in sostanza lo svolgimento di quelle attività che, da un lato, eccedono la gestione corrente, di competenza del Direttore Generale, e dall'altro non rientrano fra quelle riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione. Il rapporto dirigenziale ha invece ad oggetto lo svolgimento dell'attività del Direttore Generale – che concerne la gestione corrente della Società – alle dipendenze del Consiglio di Amministrazione, al quale il Direttore Generale è gerarchicamente e disciplinarmente subordinato.

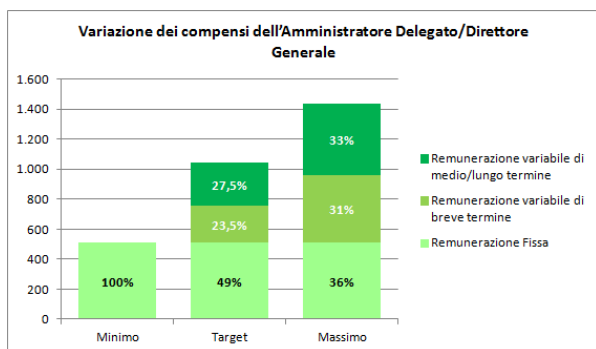
La qualifica di Direttore Generale permane per tutta la durata del rapporto di amministrazione ed è oggetto di decadenza contestualmente alla cessazione dello stesso Direttore Generale dalla carica di Amministratore Delegato, secondo i termini definiti dallo stesso Consiglio di Amministrazione, rimanendo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

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è composta da:

- 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, la remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale nominato a valle della prossima Assemblea è così suddivisa:



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. 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'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale si articola in: i) 100.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, corrisposta con cadenza trimestrale posticipata *pro rata temporis*; ii) 280.000 euro lordi annui quale retribuzione per la funzione di Direttore Generale (soggetta alle indennità di legge e alle condizioni del CCNL), corrisposta *pro rata temporis* secondo le scadenze previste per la generalità dei dirigenti; per un totale di 380.000 euro lordi annui.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale nominato a valle della prossima Assemblea degli azionisti si articola in: i) 130.000 euro lordi annui quale compenso per la carica di Amministratore Delegato, corrisposto con cadenza trimestrale posticipata *pro rata temporis*; ii) 380.000 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 510.000 euro lordi annui corrisposta secondo le scadenze previste per la generalità dei dirigenti.

Remunerazione variabile di breve termine

La remunerazione variabile di breve termine, spettante all'Amministratore Delegato/Direttore Generale (in relazione ai rispettivi rapporti), prevede:

- i) per il rapporto dirigenziale, l'attribuzione di un programma di MBO nella misura di 180.000 euro, estensibile fino ad un massimo del 195% della misura base e, pertanto, sino a un massimo di 351.000; e
- ii) per il rapporto di amministrazione, l'attribuzione di un programma di MBO nella misura di 65.000 euro, estensibile fino ad un massimo del 150% della misura base e, pertanto, sino ad un massimo di 97.500 euro.

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 2015, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
Additional Capacity	25%
Cash Cost	25%
Cash Flow post dividends distribution and extraordinary operations	30%
Safety	20%

La base monetaria annualmente pre-assegnata può variare da un livello minimo, che può corrispondere all'azzeramento del premio stesso in caso di mancato raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati, a un massimo pari al 150% in caso di *overperformance* sugli obiettivi precedentemente assegnati. La soglia di accesso è pari all' 80%, quella del target è pari al 100% e quella dell'*overperformance* è pari al 150% di ciascun obiettivo (con interpolazione lineare).

Con riferimento alla remunerazione variabile di breve termine relativa al rapporto dirigenziale, il premio erogabile potrà essere ulteriormente incrementato fino al 195% o decrementato fino a 0% sulla base dell'applicazione di un fattore

correttivo determinato dal raggiungimento o meno dell'obiettivo EBITDA di Gruppo.

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 nei confronti del *management* del Gruppo, con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni.

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, la remunerazione variabile di medio-lungo termine dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale è caratterizzata dalla partecipazione al Piano *Long Term Incentive* 2015 ("Piano LTI 2015") e può variare da 0 fino a un massimo del 126% (70% in caso di raggiungimento del livello *target*) della remunerazione fissa relativa al rapporto dirigenziale, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione della remunerazione variabile di medio-lungo termine per l'esercizio 2015, nonché il relativo peso.

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio ¹ Enel Green Power vs TSR medio paniere di <i>peers</i> (EDP Renovaveis, Renova Energia, CPFL Energias Renovaveis, Verbund, Isagen, Brookfield Renewable Energy Partners, Pattern Energy Group e Acciona)	60%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato triennio 2015-2017 ²	40%

¹ Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di EGP e del paniere dei *peers* viene calcolato nel periodo di tre mesi che precede l'inizio e il termine del *vesting period* (1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2017), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato. Inoltre, il TSR medio di Enel Green Power è calcolato con riferimento al titolo Enel Green Power negoziato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.

² Rapporto tra EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento.

Le società che integrano il paniere di *peers* sono state selezionate in quanto società quotate che:

- operano nello stesso settore di Enel Green Power (società attive principalmente nella generazione di energia da fonti rinnovabili);
- operano nelle stesse aree geografiche di interesse di Enel Green Power (società attive principalmente in Europa, Nord America e America Latina);
- hanno dimensioni simili a quelle di Enel Green Power.

L'obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata. Per *performance* inferiori al livello minimo prefissato, non verrà assegnato alcun premio.

TSR EGP superiore al 120% del TSR dei <i>peers</i>	TSR EGP tra il 110% e il 120% del TSR dei <i>peers</i>	TSR EGP tra il 95% e il 110% del TSR dei <i>peers</i>	TSR EGP tra l'80% e il 95% del TSR dei <i>peers</i>	TSR EGP inferiore all'80% del TSR dei <i>peers</i>
180%	150%	100%	50%	0

Qualora il TSR di Enel Green Power, dovesse registrare una *performance* superiore a quella del paniere dei *peers*, ma essere negativo, non verrebbe riconosciuta la *overperformance* (c.d. "*negative TSR threshold*"); in tale ipotesi, quindi, si prevede un *cap* all'incentivo massimo erogabile, il quale non potrà essere superiore al 100% del valore base. Pertanto, se, ad esempio, la *performance* del TSR di Enel Green Power fosse superiore al 120% del TSR dei *peers* ma il TSR di Enel Green Power fosse negativo, il premio sarebbe pari al 100% e non al 180%.

L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata.

Obiettivo	Soglia di accesso	Target	Over I	Over II
ROACE cumulato triennio 2015-2017	-9%	Piano Industriale 2015-2019	+1,5%	+3%

Al raggiungimento della soglia di accesso o del *target* è prevista, rispettivamente, l'erogazione di una somma pari al 50% o al 100% del premio base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* viene prevista l'erogazione del 150% ovvero del 180% del premio base relativo a ciascun obiettivo.

Pertanto, se, ad esempio:

- entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 70% della remunerazione fissa;

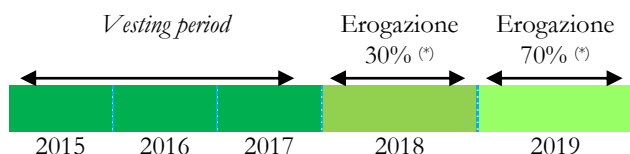
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 21% della remunerazione fissa.

In caso di cessazione del mandato, è previsto che l'erogazione del piano avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting*, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti nel piano medesimo; qualora la cessazione intervenga nell'anno di assegnazione del piano, l'erogazione sarà effettuata *pro rata temporis* fino alla data di cessazione del mandato (a tal fine, il numero di giorni di calendario trascorsi dal primo gennaio fino al giorno di scadenza del mandato sarà diviso per 365 giorni).

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) è differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del piano LTI 2015



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

Clawback e malus

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve termine che di medio-lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri compensi

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale si obbliga a non svolgere in proprio e direttamente - per il periodo di un anno a decorrere dalla cessazione del rapporto di amministrazione ("Clausola di non concorrenza") - alcuna attività a favore di soggetti che operino in concorrenza con Enel Green Power.

Nel caso in cui la cessazione del rapporto di amministrazione fosse contestuale alla cessazione

del rapporto dirigenziale e all'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 al capoverso che precede, la somma pari a una annualità degli emolumenti complessivamente goduti, parte fissa e parte variabile, in relazione al rapporto dirigenziale e di amministrazione. Nel caso in cui la cessazione del rapporto dirigenziale e di amministrazione avesse luogo prima della scadenza degli incarichi, l'importo da riconoscere all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarà pari alla somma di una annualità della parte fissa della remunerazione e il 50% dell'importo massimo previsto per la parte variabile della remunerazione.

Nel caso in cui, successivamente alla cessazione del rapporto di amministrazione con Enel Green Power, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale dovesse assumere altro ruolo nell'ambito del Gruppo Enel, la durata del patto e, dunque, il corrispettivo di cui sopra, saranno ridotti in misura proporzionale al periodo di tempo intercorrente tra la data di uscita dal Gruppo Enel e la data coincidente con il termine di un anno dalla cessazione del rapporto di amministrazione con Enel Green Power.

Il corrispettivo del patto di non concorrenza verrà corrisposto 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 il venir meno dell'obbligo di 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.

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.

Si segnala che non è prevista l'erogazione di *bonus* discrezionali a favore dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

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, alla data della presente relazione, 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 52.500 euro lordi annui dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e 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 parere del 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:

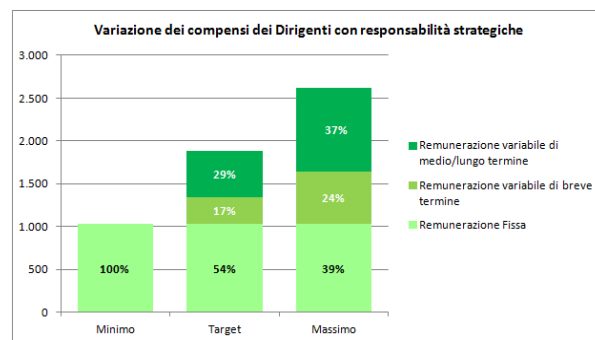
- compenso unitario annuo lordo per il Presidente di uno o più Comitati: 30.000 euro;
- compenso unitario annuo lordo per gli altri componenti di uno o più Comitati: 25.000 euro.

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.



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 *Administration, Finance and Control* e dalla Funzione *Human Resources and Organization*. Tali obiettivi comprendono *target* economico-finanziari o tecnici e/o di progetto coerenti con gli obiettivi strategici di *budget* del 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 del obiettivo EBITDA di Gruppo.

Complessivamente la retribuzione variabile di breve termine può variare da 0 fino a un massimo del 60% della remunerazione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

Retribuzione variabile di medio-lungo termine

La retribuzione variabile di medio-lungo termine è caratterizzata dalla partecipazione al Piano LTI 2015, dettagliatamente descritto nel paragrafo 1.2.2. della presente relazione e a cui si rinvia, e può variare da 0 fino a un massimo del 99% (55% in caso di raggiungimento del livello *target*) della remunerazione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali.

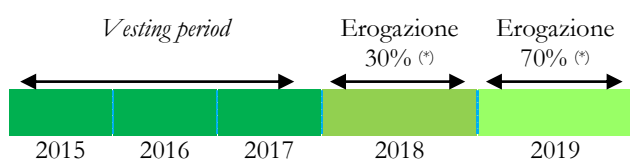
Pertanto, se, ad esempio:

- entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 55% della remunerazione fissa;
- l'unico obiettivo raggiunto fosse la soglia di accesso del TSR, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 16,5% della remunerazione fissa.

Differimento del pagamento

L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di medio-lungo termine (pari al 70% del totale) è differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del piano LTI 2015



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

Clausola di Clawback e malus

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile (sia di breve che di medio-lungo termine) versata (o di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento), qualora la stessa risulti erogata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati.

Altri Compensi

È attribuita all'AD/DG la possibilità di disporre in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di un premio straordinario, a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica e di significativa importanza per la Società, con un limite massimo del 20% della remunerazione fissa.

Non sono previsti, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, trattamenti ulteriori rispetto a quelli risultanti dall'applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi applicabili e di eventuali contratti individuali.

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

SEZIONE II

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

2.1 Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

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 13 maggio 2014.

Inoltre, i compensi relativi all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale sono stati corrisposti in applicazione del trattamento economico e normativo deliberato dal Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Con riferimento all'Amministratore Delegato/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 in carica sino al 22 maggio 2014 e del Presidente del Consiglio di Amministrazione in carica sino al 17 dicembre 2014 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 fissa dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale è stata invece deliberata dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 luglio 2014, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Con la medesima delibera, il Consiglio di Amministrazione ha altresì ridotto l'emolumento del Presidente del Consiglio di Amministrazione allora in carica.

La remunerazione dell'attuale Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata deliberata, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 dicembre 2014, al momento della sua nomina, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale.

L'emolumento previsto per il Presidente del Consiglio di Amministrazione assorbe il compenso di Amministratore.

Infine, 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.

- **Remunerazione variabile di breve termine**

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, ha accertato il raggiungimento da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale di un punteggio pari al 181,35% per quanto riguarda il rapporto dirigenziale e di un punteggio pari al 139,5% per il rapporto di amministrazione.

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

- di un compenso variabile pari al 181,35% della misura base della retribuzione variabile annua lorda per il rapporto dirigenziale;
- di un compenso variabile pari al 139,5% della misura base della retribuzione variabile annua lorda per il rapporto di amministrazione.

L'ammontare relativo a tale componente della remunerazione dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale in carica sino al 22 maggio 2014 e dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale è calcolato *pro*

rata temporis sulla base del rispettivo periodo di permanenza in carica nel corso del 2014.

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.

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/Direttore Generale in carica sino al 22 maggio 2014 e dei Dirigenti con responsabilità strategiche degli obiettivi di *performance* del Piano LTI 2012 nelle misure di seguito indicate e, quindi, l'erogazione del 105% della base della remunerazione variabile di medio-lungo termine assegnata a tale Direttore Generale e del 100% della base della remunerazione di medio-lungo termine assegnata ai Dirigenti con responsabilità strategiche.

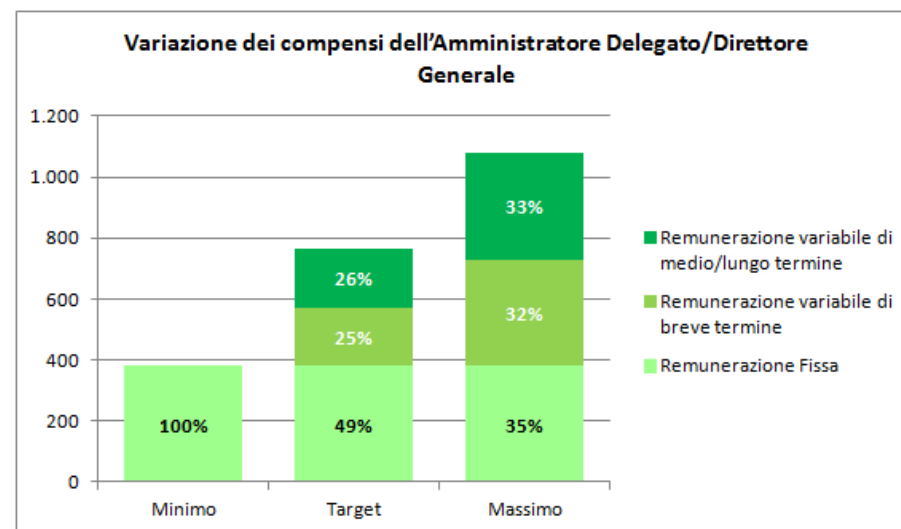
Obiettivi di performance assegnati al Direttore Generale	Curva di <i>performance</i>					
	0%	50%	75%	100%	110%	120%
EBITDA consolidato (obiettivo cancello)				✓		
<i>Earning per share (EPS)</i> (peso 75%)				✓		
<i>Additional Capacity (MW)</i> (peso 25%)						✓
Valutazione complessiva	105%					

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> (peso 100%)				✓		
Valutazione complessiva	100%					

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato/Direttore Generale attualmente in carica, si segnala che quest'ultimo è destinatario del piano LTI 2012, assegnato quando ricopriva la carica di Responsabile dell'Area *North America*.

• Pay mix

Sulla base dei predetti dati, si riporta di seguito il *pay mix* dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale nell'esercizio 2014.



• Posizionamento competitivo rispetto al mercato di riferimento

Sulla base dei dati dell'esercizio 2014, si riporta di seguito il posizionamento del pacchetto remunerativo dell'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche rispetto al mercato di riferimento.

Amministratore Delegato/Direttore Generale

Con riferimento all'attuale Amministratore Delegato/Direttore Generale, risulta che:

- la parte fissa della remunerazione si posiziona, rispetto al *benchmark* di riferimento, al di sotto del primo quartile di mercato;
- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si posiziona in linea con il primo quartile del mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, si posiziona al di sotto del primo quartile di mercato.

Le società considerate al fine del suddetto *benchmark* sono Drax Group, EDP Renovaveis, Ella Group, Enagas, Fortum, Hera, Severn Trent, Snam, Terna, United Utilities e Verbund.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Con riferimento ai Dirigenti con responsabilità strategiche, risulta che:

- la parte fissa della remunerazione si colloca al di sotto della mediana di mercato;
- la remunerazione comprensiva dell'erogazione della parte variabile di breve termine si colloca al di sotto della mediana di mercato;
- la remunerazione complessiva, comprensiva anche dell'erogazione della parte variabile di medio-lungo termine, si colloca leggermente sopra la mediana di mercato.

Tale *benchmark* è stato predisposto selezionando un panel di posizioni appartenenti a società europee quotate del settore Energy/Utility.

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 2014, secondo un criterio di competenza, ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, in conformità a quanto indicato nell'Allegato 3A, Schema 7-*bis* del Regolamento Emittenti. 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 <i>equity</i>		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	<i>Fair value</i> dei compensi <i>equity</i>	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Alberto De Paoli ⁽¹⁾	Presidente	12/2014-12/2014	Prima Assemblea successiva alla nomina (8 maggio 2015)	2.013,70 ^(a)	-	-	-	-	-	2.013,70	-	-
Francesco Venturini ⁽²⁾	A.D. e D.G.	05/2014-12/2014	Prima Assemblea successiva alla nomina (8 maggio 2015)	228.839,46 ^(a)	-	197.730,74 ^(b)	-	48.085,99 ^(c)	-	474.656,19	-	-
Luca Anderlini ⁽³⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	25.000 ^(b)	-	-	-	-	75.000	-	-
Carlo Angelici ⁽⁴⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	30.000 ^(b)	-	-	-	-	80.000	-	-
Andrea Brentan ⁽⁵⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Francesca Gostinelli ⁽⁶⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	-	-	-	-	-	50.000	-	-
Giovanni Battista Lombardo ⁽⁷⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	30.000 ^(b)	-	-	-	-	80.000	-	-
Giovanni Pietro Malagnino ⁽⁸⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	25.000 ^(b)	-	-	-	-	75.000	-	-
Paola Muratorio ⁽⁹⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	25.000 ^(b)	-	-	-	-	75.000	-	-

Luciana Tarozzi ⁽¹⁰⁾	Consigliere	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	50.000 ^(a)	25.000 ^(b)	-	-	-	-	75.000	-	-
Amministratori cessati nel corso del 2014												
Luigi Ferraris ⁽¹¹⁾	Presidente	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2015	57.294,52 ^(a)	-	-	-	-	-	57.294,52	-	-
Francesco Starace ⁽¹²⁾	A.D. e D.G.	01/2014-05/2014	Approvazione bilancio 2015	331.974,91 ^(a)	-	412.935,13 ^(b)	-	25.459,14 ^(c)	-	770.369,18	-	-
Totale				1.020.122,59	160.000	610.665,87	-	73.545,13	-	1.864.333,59	-	-

Note:

(1) Alberto De Paoli – Presidente del Consiglio di Amministrazione

Nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 dicembre 2014, membro del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2386 del cod. civ., e Presidente del Consiglio di Amministrazione, sino alla prima Assemblea dei Soci successiva alla nomina.

(a) Emolumento fisso calcolato sulla base dell'emolumento deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 17 dicembre 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale. Tale emolumento è interamente versato ad Enel S.p.A.

(2) Francesco Venturini – Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nominato, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2014, membro del Consiglio di Amministrazione, ai sensi dell'art. 2386 cod. civ., nonché Amministratore Delegato e Direttore Generale sino alla prima Assemblea successiva alla nomina.

(a) Emolumento fisso deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 30 luglio 2014, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, previo parere del Comitato Parti Correlate e sentito il parere del Collegio Sindacale, di cui euro 61.095,88 per la carica di Amministratore Delegato ed euro 167.743,58 per quella di Direttore Generale.

(b) Componente variabile: i) di breve termine pari ad euro 42.614,38 per la carica di Amministratore Delegato ed euro 155.116,36 per quella di Direttore Generale, come determinato *pro rata temporis*, sulla base del periodo di permanenza in carica, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 12 marzo 2015, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati dal Consiglio stesso nella seduta del 15 aprile 2014.

(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

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
(b) Compenso unitario per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e al Comitato Parti Correlate.

(4) Carlo Angelici – Amministratore indipendente

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
(b) Compenso unitario per la partecipazione al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e al Comitato Parti Correlate, in qualità di Presidente.

(5) Andrea Brentan – Amministratore non esecutivo

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, di cui euro 38.357 versati ad Endesa S.A. sino alla data del 7 ottobre 2014 ed euro 11.643 corrisposti, a far data dall'8 ottobre 2014, al Consigliere Andrea Brentan.

(6) Francesca Gostinelli - Amministratore non esecutivo

(a) Emolumento fisso 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

(a) Emolumento fisso deliberato 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

(a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
(b) Compenso unitario per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e al Comitato Parti Correlate.

(9) Paola Muratorio – Amministratore indipendente

- (a) Emolumento fisso 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

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013.
 (b) Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi.

(11) 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 24 aprile 2013, ha ricoperto tali cariche sino al 17 dicembre 2014.

- (a) Emolumento maturato sino alla data di cessazione dalla carica di Consigliere e Presidente del Consiglio di Amministrazione. L'emolumento è stato maturato, sino al 22 maggio 2014, sulla base dell'emolumento annuale di euro 75.000, deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2013; a decorrere dal 23 maggio 2014, l'emolumento annuale è stato ridotto a euro 52.500, con successiva delibera del Consiglio di Amministrazione. L'Emolumento maturato è interamente versato ad Enel S.p.A.

(12) Francesco Starace – Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nominato membro del Consiglio di Amministrazione dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 24 aprile 2013, nonché Amministratore Delegato e Direttore Generale dal Consiglio di Amministrazione del 6 maggio 2013, ha ricoperto tali cariche sino alla data del 22 maggio 2014, quando ha presentato le sue dimissioni.

- (a) Emolumento fisso, maturato sino alla data di cessazione dalle cariche, deliberato, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2013,

di cui euro 77.808,21 per la carica di Amministratore Delegato e euro 254.166,70 per quella di Direttore Generale.

- (b) Componente variabile di: i) breve termine, pari ad euro 54.271,23 per la carica di Amministratore Delegato e euro 211.657,81 per quella di Direttore Generale, come determinato *pro rata temporis*, sulla base del periodo di permanenza in carica, dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, a seguito della verifica effettuata, nella seduta del 12 marzo 2015, sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati dal Consiglio stesso nella seduta del 15 aprile 2014; ii) di medio-lungo termine euro 147.006,09, remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, con riferimento al piano LTI 2012.
 (c) Benefici relativi: (i) all'autoveicolo assegnato ad uso promiscuo per il rapporto dirigenziale (sulla base del valore assoggettato previdenzialmente e fiscalmente, come previsto dalle tabelle ACI); (ii) alle polizze assicurative a copertura del rischio di infortunio extraprofessionale; (iii) ai contributi a carico di Enel Green Power per il Fondo Pensione integrativo destinato ai dirigenti del Gruppo; (iv) ai contributi a carico di Enel Green Power per l'Asem - Associazione Assistenza Sanitaria Integrativa Dirigenza Energia e Multiservizi.

(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	01/2014–12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(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 per il mandato 2011/2013 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011 (per il mandato 2011/2013) e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 (per il mandato 2014/2016).

(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	01/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(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 per il mandato 2011/2013 e dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

- (a) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011 (per il mandato 2011/2013) e, successivamente, dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 (per il mandato 2014/2016).

(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					
Maria Rosaria Leccese	Sindaco effettivo	05/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				28.602,74 ^(a)	-	-	-	-	-	28.602,74	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-

(III) Totale	28.602,74	-	-	-	-	-	28.602,74	-	-
--------------	-----------	---	---	---	---	---	-----------	---	---

Note:

Maria Rosaria Leccese – Sindaco effettivo

Nominato Sindaco effettivo dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

(b) Emolumento fisso deliberato dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014.

(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	01/2014 - 05/2014	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				16.397,00 ^(a)	-	-	-	-	-	16.397,00	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				16.397,00	-	-	-	-	-	16.397,00	-	-

Note:

Leonardo Perrone – Sindaco effettivo

Nominato Sindaco effettivo dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011 per il mandato 2011/2013, ha ricoperto tale carica sino all'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014.

(a) Emolumento maturato sino alla data di cessazione dalla carica e 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	01/2014-05/2014	Approvazione bilancio 2013									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				20.000 ^(a)	-	-	-	-	-	20.000	-	-
(III) Totale				20.000	-	-	-	-	-	20.000	-	-

Note:**Giulio Monti – Sindaco supplente**

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 27 aprile 2011 per il mandato 2011/2013 ha ricoperto tale carica sino all'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014.

(a) Emolumenti maturati dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014 per le seguenti cariche:

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

- (ii) Sindaco effettivo di Enel Green Power Puglia s.r.l., pari ad euro 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					
Pierpaolo Singer	Sindaco supplente	01/2014-05/2014	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 per il mandato 2011/2013, ha ricoperto tale carica sino all'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014.

(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					
Anna Rosa Adiatori	Sindaco supplente	05/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Note:**Anna Rosa Adiutori – Sindaco supplente**

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

(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					
Pietro La China	Sindaco supplente	05/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Note:**Pietro La China – Sindaco supplente**

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

(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					
Alessio Temperini	Sindaco supplente	05/2014-12/2014	Approvazione bilancio 2016									
(I) Compensi della società che redige il bilancio				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				-	-	-	-	-	-	-	-	-

Note:**Alessio Temperini – Sindaco supplente**

Nominato Sindaco supplente dall'Assemblea ordinaria dei Soci del 13 maggio 2014 per il mandato 2014/2016.

(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 e del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazioni e agli utili					
-	N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche(*)	-	-									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.091.853,88	-	643.209,22 (a)	-	64.793,54 (b)	-	1.799.856,64	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate				-	-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale				1.091.853,88	-	643.209,22	-	64.793,54	-	1.799.856,64	-	-

NOTE

(a) Componente variabile di breve termine e medio-lungo termine con riferimento all'esercizio 2014. La componente variabile di breve termine è pari a 485.525,07 euro, calcolata sul livello di raggiungimento degli obiettivi annuali, oggettivi e specifici, che erano stati assegnati agli interessati. La componente variabile di medio-lungo termine è pari a 157.684,15 euro, si riferisce al piano LTI 2012, sulla base del raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2012/2014, ed include gli importi riconosciuti ad entrambi i Responsabili dell'Area North America che si sono avvicendati nel corso del 2014.

(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; (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 nel ruolo del Responsabile Area North America avvenuto nel corso del 2014.

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 monetaria 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.

Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti (a)			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Francesco Venturini	Amministratore Delegato / Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2014	197.730,74 (a)	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			197.730,74	-	-	-	-	-	-

Note

(a) Ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, calcolato *pro rata temporis* sulla base del periodo di permanenza in carica nel corso del 2014.

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario del piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2014, riconosciuto *pro quota* con decorrenza dal 23 maggio 2014, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 196.000 euro. Il premio finale ottenibile dal suddetto piano può variare, in relazione al grado di

conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti al triennio 2014/2016, da zero ad un livello massimo del 180% del predetto controvalore base. Trattandosi di obiettivi di *performance* da realizzare nel triennio, la verifica del livello di raggiungimento dei suddetti obiettivi avverrà solo nel 2017.

A	B	(1)	(2)			(3)			(4)
Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus anni precedenti (a)			Altri Bonus
			(A)	(B)	(C)	(A)	(B)	(C)	
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogato	Ancora differiti	
Francesco Starace	Amministratore Delegato / Direttore Generale								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		MBO 2014	265.929,04 (a)	-	-	-	-	-	-
		LTI 2012 (*)	-	-	-	-	147.006,09 (b)	343.014,21 (c)	-
			-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-	-
(II) Compensi da controllate e collegate		-	-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			265.929,04	-	-	-	147.006,09	343.014,21	-

Note

- (a) Ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*, calcolato *pro rata temporis* sulla base del periodo di permanenza in carica nel corso del 2014.
- (b) Remunerazione che risulta erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, di competenza dell'esercizio 2014, con riferimento al piano LTI 2012, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2012/2014.
- L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, è destinatario (i) del piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 468.028 euro; (ii) piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2014, riconosciuto *pro quota* sino al 22 maggio 2014, che

prevede la pre-assegnazione di un controvalore base pari a 427.000 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base e al triennio 2014/2016 da zero ad un livello massimo del 180% 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 2016 e nel 2017.

- (c) Remunerazione differita riconosciuta all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in ragione del rapporto dirigenziale, con riferimento al piano LTI 2012, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2012/2014.

(*) Si precisa che il 25% dell'importo complessivo del piano LTI 2012 sarà corrisposto subordinatamente alla conclusione entro il 2015 dell'iter amministrativo concernente impianti già in esercizio al 31 dicembre 2014.

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 2014	485.525,07 (a)	-	-	-	-	-	-
		LTI 2012	-	-	-	-	157.684,15 (b)	367.929,69 (c)	-
(II) Compensi da controllate e collegate			-	-	-	-	-	-	-
(III) Totale			485.525,07	-	-	-	157.684,15	367.929,69	-

Note

- (a) Ammontare erogabile, come risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance*.
- (b) Importo riferito al piano LTI 2012, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2012/2014, che include gli importi riconosciuti ad entrambi i Responsabili dell'Area *North America* che si sono avvicendati nel corso del 2014.
- (c) Remunerazione differita riconosciuta ai Dirigenti con responsabilità strategiche, con riferimento al piano LTI 2012, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* del triennio 2012/2014, che include gli importi riconosciuti ad entrambi i Responsabili dell'Area *North America* che si sono avvicendati nel corso del 2014.

Si fa presente che i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari (i) del piano di incentivazione a lungo termine (LTI) 2013, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 538.468 euro; (ii) piano di incentivazione a medio-lungo termine (LTI) 2014, che prevede la pre-assegnazione di un controvalore base complessivamente pari a 471.568,55 euro. Il premio finale ottenibile dai suddetti piani può variare, in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* riferiti, rispettivamente, al triennio 2013/2015, da zero ad un livello massimo del 120% del predetto controvalore base e al triennio 2014/2016 da zero ad un livello massimo del 150% 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 2016 e nel 2017.

(*) Si segnala che gli importi indicati tengono conto dell'avvicendamento nel ruolo del Responsabile Area *North America* avvenuto nel corso del 2014.

2.3 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 interessati. I dati relativi ai Dirigenti con responsabilità strategiche 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 2014 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 2013	Numero azioni acquistate nel 2014	Numero azioni vendute nel 2014	Numero azioni possedute a fine 2014	Titolo del possesso
Componenti del Consiglio di Amministrazione							
Francesco Venturini ⁽¹⁾	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel Green Power SpA	0	26.020	0	26.020	Proprietà
Francesca Gostinelli	Amministratore	Enel Green Power SpA	10.000 ⁽²⁾	0	0	10.000	Proprietà
Componenti del Consiglio di Amministrazione cessati nel corso del 2014							
Luigi Ferraris ⁽³⁾	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Enel Green Power SpA	42.000 ⁽⁴⁾	0	42.000	0	Proprietà
Francesco Starace ⁽¹⁾	Amministratore Delegato/ Direttore Generale	Enel Green Power SpA	202.000 ⁽⁵⁾	0	0	202.000	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale							
Franco Fontana	Presidente del Collegio Sindacale	Enel Green Power SpA	10.300 ⁽⁶⁾	0	0	10.300	Proprietà
Componenti del Collegio Sindacale cessati nel corso del 2014							
Leonardo Perrone	Sindaco Effettivo	Enel Green Power SpA	25.200 ⁽⁷⁾	0	0	25.200	Proprietà

(1) Sino al 22 maggio 2014, Francesco Starace ha ricoperto la carica di Consigliere e Amministratore Delegato di Enel Green Power S.p.A.; successivamente alle dimissioni presentate da Francesco Starace, il Consiglio di Amministrazione della Società, con delibera del 23 maggio 2014, ha nominato Francesco Venturini Consigliere ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, nonché Amministratore Delegato e Direttore Generale di Enel Green Power.

(2) Tali azioni sono state acquistate in data antecedente all'assunzione della carica di Consigliere di Amministrazione di Enel Green Power.

(3) Sino al 17 dicembre 2014, Luigi Ferraris ha ricoperto la carica di Consigliere e Presidente del Consiglio 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 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.
- (6) 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.

- (7) 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 2013	Numero azioni acquistate nel 2014	Numero azioni vendute nel 2014	Numero azioni possedute a fine 2014	Titolo del possesso
N. 5 Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	Enel Green Power SpA	51.300 ⁽²⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	0	21.000	30.300	Proprietà
	Enel Green Power Romania SRL	1	0	0	1	Proprietà
	Enel Green Power Turkey Enerji Yatirimlari A.Ş.	203	0	203	0	Proprietà

⁽¹⁾ Nel corso dell'esercizio 2014, hanno rivestito la qualità di Dirigenti con responsabilità strategiche di Enel Green Power (i) il Responsabile della Funzione *Administration, Finance and Control*, (ii) il Responsabile della Funzione *Business Development*, (iii) il Responsabile dell'Area *North America*, (iv) il Responsabile dell'Area *Latin America* e (v) il Responsabile dell'Area *Europe*.

⁽²⁾ Il numero di azioni indicate tiene conto dell'avvicendamento, avvenuto nel corso 2014, nel ruolo di Responsabile dell'Area *North America* e non include le azioni detenute da Francesco Venturini nel precedente ruolo di Responsabile di detta Area; le azioni detenute da quest'ultimo nel corso del 2014 sono riportate nella precedente tabella sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e controllo e del Direttore Generale.

⁽³⁾ Di cui n. 1.300 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.