

Comitati

Comitato per le remunerazioni

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è stato costituito fin dal gennaio 2000 un apposito Comitato per le remunerazioni, con il compito di formulare al Consiglio medesimo proposte (i) per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e degli altri Amministratori che rivestono particolari cariche, nonché (ii) per la determinazione dei criteri di remunerazione dell'alta direzione della Società e del Gruppo, sulla base delle indicazioni dell'Amministratore Delegato.

Anche nel corso dell'esercizio 2005 il Comitato per le remunerazioni è risultato composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti. In particolare, durante il 2005 hanno fatto parte di tale comitato (i) Francesco Taranto (con funzioni di coordinatore), Mauro Miccio e Fernando Napolitano nel periodo compreso tra i mesi di gennaio e maggio e (ii) Francesco Taranto (con funzioni di coordinatore), Giulio Ballio, Fernando Napolitano e Gianfranco Tosi a partire dal mese di luglio. Nel corso dell'esercizio 2005 tale comitato ha tenuto 13 riunioni – caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti e da una durata media di 1 ora e 20 minuti ciascuna – e ha fatto ricorso a consulenti esterni, a spese della Società.

Il Comitato per le remunerazioni, nell'ambito delle proprie competenze, svolge un ruolo di primo piano ai fini dell'attuazione in ambito aziendale di appositi piani di *stock option* rivolti alla dirigenza, intesi quali strumenti di incentivazione e di fidelizzazione finalizzati ad attrarre e motivare risorse di livello ed esperienza adeguati, sviluppandone ulteriormente il senso di appartenenza e assicurandone nel tempo una costante tensione alla creazione di valore. Anche il piano di *stock option* relativo al 2005 – approvato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato per le remunerazioni – ha avuto tra i suoi destinatari l'Amministratore Delegato della Società, nella qualità di Direttore Generale. Il Comitato per le remunerazioni svolge inoltre, quale attribuzione aggiuntiva rispetto a quelle contemplate dal Codice di Autodisciplina delle Società Quotate, un'attività di supporto nei confronti dell'Amministratore Delegato e delle competenti strutture aziendali per quanto riguarda la valorizzazione delle risorse manageriali, il reperimento di talenti e la promozione di iniziative con istituti universitari in tale ambito.

Nel corso del 2005 il Comitato per le remunerazioni – oltre a elaborare i contenuti del piano di *stock option* relativo a tale esercizio – si è occupato di definire gli aspetti applicativi della componente variabile della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, individuando in particolare gli obiettivi economico-gestionali annuali da assegnare agli interessati e verificando il relativo conseguimento. Il comitato ha inoltre proceduto alla ridefinizione del trattamento normativo e retributivo da riconoscere al Presidente e all'Amministratore Delegato per il periodo 2005-2008, al fine di garantirne l'allineamento con le condizioni riscontrabili sul mercato per analoghe posizioni. Il comitato ha infine analizzato le politiche retributive e le metodologie di gestione del *management* della Società e del Gruppo, approfondendo l'esame delle possibili modalità di adozione in ambito aziendale di specifici strumenti di incentivazione (*long term incentive plan*) alternativi o integrativi rispetto ai piani di *stock option*.

Comitato per il controllo interno

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è stato altresì istituito fin dal gennaio 2000 un apposito Comitato per il controllo interno, con funzioni consultive e propositive e avente, in particolare, i seguenti compiti, come ridefiniti nel mese di dicembre 2002 per recepire gli aggiornamenti del Codice di Autodisciplina delle Società Quotate:

- > assistere il Consiglio di Amministrazione nel fissare le linee di indirizzo del sistema di controllo interno e nel verificare periodicamente l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento di quest'ultimo;
- > valutare il piano di lavoro redatto dal preposto al controllo interno e ricevere le relazioni periodiche dello stesso;
- > valutare, unitamente ai responsabili amministrativi della Società e alla società di revisione, l'adeguatezza dei principi contabili utilizzati e la loro omogeneità ai fini della redazione del Bilancio consolidato;
- > valutare le proposte formulate dalle società di revisione per ottenere l'affidamento dell'incarico, nonché il piano di lavoro predisposto per la revisione e i risultati esposti nella relazione e nella lettera di suggerimenti;
- > riferire periodicamente al Consiglio di Amministrazione circa l'attività svolta e l'adeguatezza del sistema di controllo interno;
- > svolgere gli ulteriori compiti demandati dal Consiglio di Amministrazione, specie per quanto concerne i rapporti con la società di revisione.

Anche nel corso dell'esercizio 2005 il Comitato per il controllo interno è risultato composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti. In particolare, durante il 2005 hanno fatto parte di tale comitato (i) Piero Gnudi (con funzioni di Presidente), Franco Morganti e Gianfranco Tosi nel periodo compreso tra i mesi di gennaio e maggio e (ii) Piero Gnudi (con funzioni di Presidente), Augusto Fantozzi, Alessandro Luciano e Francesco Valsecchi a partire dal mese di luglio.

Nel corso dell'esercizio 2005 tale comitato ha tenuto 7 riunioni, caratterizzate dalla regolare partecipazione dei suoi componenti e da una durata media di 1 ora e 30 minuti ciascuna; alle riunioni del comitato ha preso parte il Presidente del Collegio Sindacale, in considerazione delle specifiche funzioni di vigilanza sul sistema di controllo interno demandate al Collegio stesso dalla vigente legislazione in materia di società quotate.

Nel corso del 2005 l'attività del Comitato per il controllo interno si è concentrata sulla valutazione (i) dei piani di lavoro elaborati tanto dal preposto al controllo interno quanto dalla società di revisione, nonché (ii) dei risultati delle azioni di *audit* svolte nel corso dell'anno e (iii) del contenuto della lettera di suggerimenti predisposta dalla società di revisione con riguardo all'esercizio di competenza. Il comitato si è inoltre occupato dello svolgimento di attività istruttorie nell'ambito della procedura per il conferimento dell'incarico di revisione contabile, ha esaminato alcuni incarichi integrativi di controllo contabile da conferire alla società di revisione nell'ambito del Gruppo, ha esercitato la propria supervisione circa l'elaborazione del bilancio di sostenibilità e ha monitorato l'osservanza del modello organizzativo e gestionale adottato ai sensi del decreto legislativo n. 231 dell'8 giugno 2001, occupandosi anche dell'aggiornamento del modello stesso.

Collegio Sindacale Secondo le previsioni dello statuto della Società, il Collegio Sindacale si compone di tre Sindaci effettivi e due supplenti, nominati per un periodo di tre esercizi e rieleggibili alla scadenza del mandato.

Nel corso del 2005 la Società, nell'adeguare le proprie regole di *governance* alla normativa statunitense contenuta nel Sarbanes-Oxley Act – che trova applicazione a Enel per effetto della quotazione delle azioni presso il New York Stock Exchange, sotto forma di ADR – ha rafforzato le funzioni di vigilanza già affidate al Collegio Sindacale dalla normativa italiana, alla luce della disciplina statunitense sugli *audit committees*.

A decorrere dal mese di luglio 2005, pertanto, in relazione a quanto disposto dalla normativa statunitense sugli *audit committees*, il Collegio Sindacale ha anche i seguenti compiti: (i) esprimere parere vincolante in merito alla nomina, alla determinazione dei compensi e alla eventuale revoca della società di revisione; (ii) svolgere attività di supervisione sull'operato della società di revisione e approvare preventivamente l'affidamento a quest'ultima di ulteriori incarichi, comunque di natura contabile; (iii) vigilare sulle procedure aziendali che disciplinano la presentazione di esposti o segnalazioni concernenti le pratiche contabili e il sistema di controllo interno, con la possibilità di fare ricorso a consulenze esterne.

Tutti i componenti il Collegio Sindacale devono possedere i requisiti di onorabilità e di professionalità richiesti dalla legislazione speciale ai Sindaci delle società con azioni quotate, quali integrati attraverso apposite previsioni statutarie; essi non possono inoltre, in base allo statuto, ricoprire la carica di Sindaco effettivo in cinque o più società emittenti titoli quotati nei mercati regolamentati non controllate da Enel. Analogamente a quanto disposto per il Consiglio di Amministrazione, lo statuto prevede che la nomina dell'intero Collegio Sindacale abbia luogo secondo il meccanismo del "voto di lista", finalizzato a garantire la presenza nell'organo di controllo di un Sindaco effettivo e di un Sindaco supplente designati dalle minoranze azionarie.

Tale sistema elettivo prevede che le liste dei candidati possano essere presentate da azionisti che, da soli o insieme ad altri azionisti, rappresentino almeno l'1% del capitale. Le liste vengono depositate presso la sede sociale e pubblicate su quotidiani a diffusione nazionale almeno 10 giorni prima della data dell'assemblea. Al fine di assicurare una procedura trasparente per la nomina del Collegio Sindacale, un'esauriente informativa circa le caratteristiche personali e professionali dei candidati forma oggetto di deposito presso la sede sociale contestualmente alle liste, nonché di immediata pubblicazione sul sito internet della Società, in base a uno specifico richiamo contenuto nell'avviso di convocazione dell'assemblea.

Essendo stato nominato dall'Assemblea ordinaria del 21 maggio 2004, il Collegio Sindacale in carica ha un mandato destinato a scadere in occasione dell'approvazione del bilancio dell'esercizio 2006. Il Presidente del Collegio Sindacale nominato da tale assemblea, Angelo Provasoli, ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica nel marzo 2005 (ma con effetto a decorrere dall'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2004) a causa dell'intensa attività conseguente alla sua nomina a rettore dell'Università Bocconi di Milano, ed è stato quindi sostituito da parte dell'Assemblea ordinaria del 26 maggio 2005. Il Collegio Sindacale risulta quindi attualmente composto dai seguenti membri

effettivi, dei quali si riporta un breve profilo professionale, unitamente (ove possibile) alla indicazione delle liste di relativa provenienza.

> **Eugenio Pinto, 46 anni, Presidente (designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze).**

Laureato con lode in economia e commercio nel 1983 presso l'Università "La Sapienza" di Roma. Professore di ruolo del raggruppamento di economia aziendale presso la facoltà di economia dell'Università LUISS Guido Carli di Roma. Autore di numerose pubblicazioni, ha fatto parte del gruppo di esperti costituito dal Ministro del Tesoro con competenze in ordine al credito e al risparmio, nonché della commissione tecnico-scientifica chiamata a coadiuvare il Dipartimento del Tesoro in materia di fondazioni bancarie. È stato inoltre membro della "Commissione Zamagni", istituita dal Ministro delle Finanze per redigere la disciplina tributaria degli enti *non profit*, nonché consulente del "Comitato Euro" istituito presso il Ministero del Tesoro e incaricato della redazione dei provvedimenti che hanno disciplinato l'introduzione della moneta unica europea nell'ordinamento interno. Attualmente è componente del comitato esecutivo dell'Organismo Italiano di Contabilità, il nuovo *standard setter* italiano dei principi contabili, nonché del comitato scientifico del "Cirsfid" presso l'Università di Bologna. Dottore commercialista e revisore contabile, svolge altresì attività di consulenza in materia economico-finanziaria per conto di primari soggetti pubblici e privati. È attualmente Sindaco effettivo, tra l'altro, di Mediobanca, di Alleanza Assicurazioni (Gruppo Assicurazioni Generali), nonché di Sofid (Gruppo ENI), rivestendo al contempo la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Astaldi. Ha svolto il ruolo di Sindaco effettivo presso la Banca di Roma, la Banca Nazionale dell'Agricoltura (Gruppo Antonveneta), nonché di Presidente del Collegio Sindacale di Agip Petroli (Gruppo ENI). È Presidente del Collegio Sindacale di Enel dal maggio 2005.

> **Carlo Conte, 58 anni, Sindaco effettivo (indicato nella lista formulata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze).**

Laureato in economia e commercio presso l'Università "La Sapienza" di Roma, ha continuato a svolgere attività in ambito accademico, avendo insegnato nelle Università di Chieti (1988-1989) e LUISS Guido Carli di Roma (1989-1995). Attualmente è docente di contabilità pubblica presso la scuola superiore della Pubblica Amministrazione e la scuola di *management* della LUISS, nonché professore a contratto di amministrazione e contabilità pubblica presso l'Università Bocconi di Milano. Dottore commercialista e revisore contabile, è autore di svariate pubblicazioni. Nel 1967 è entrato nella Ragioneria Generale dello Stato e ha quindi svolto la propria carriera all'interno della Pubblica Amministrazione, divenendo nel 2002 Dirigente Generale presso la stessa Ragioneria Generale. Rappresenta attualmente l'Amministrazione di appartenenza in diverse commissioni, comitati, gruppi di studio e di lavoro, partecipando altresì ai lavori di alcuni comitati dell'OCSE in rappresentanza dell'Italia. Ha svolto e svolge tuttora funzioni sindacali in diversi enti, organismi, società e aziende. Sindaco di Enel dal maggio 2004.

> **Franco Fontana, 62 anni, Sindaco effettivo** (indicato nella lista formulata da investitori istituzionali).

Revisore contabile e professore ordinario di economia e gestione delle imprese. Dal 1973 ha svolto incarichi di insegnamento presso diversi atenei italiani, ricoprendo a partire dal 1995 l'incarico di preside presso la facoltà di economia della Università LUISS Guido Carli di Roma. Riveste, a decorrere dal 1994, il ruolo di Direttore della scuola di *management* della medesima Università. È stato membro di diverse commissioni tecniche per il riordinamento della Pubblica Amministrazione (Ministero delle Poste e Telecomunicazioni, Ministero delle Finanze, Ministero dell'Industria, Ministero della Sanità). Dal 1994 al 1997 è stato Presidente della Cassa di Risparmio della Provincia dell'Aquila. Sindaco di Enel dal 2001, è autore di numerose pubblicazioni su temi di gestione e organizzazione di impresa.

Nel corso dell'esercizio 2005 il Collegio Sindacale ha tenuto 18 riunioni durate in media circa 2 ore ciascuna, che hanno visto la regolare partecipazione dei Sindaci effettivi e la presenza del magistrato delegato della Corte dei Conti.

Sistema di controllo interno

In materia di controllo interno il Gruppo ha predisposto già da alcuni anni un apposito sistema, cui è affidata la missione (i) di accertare l'adeguatezza dei diversi processi aziendali in termini di efficacia, efficienza ed economicità, nonché (ii) di garantire l'affidabilità e la correttezza delle scritture contabili e la salvaguardia del patrimonio aziendale e (iii) di assicurare la conformità degli adempimenti operativi alle normative interne ed esterne e alle direttive e agli indirizzi aziendali aventi la finalità di garantire una sana ed efficiente gestione.

Il sistema di controllo interno si articola nell'ambito del Gruppo in due distinte tipologie di attività:

- > il "controllo di linea", costituito dall'insieme delle attività di controllo che le singole unità operative o società del Gruppo svolgono sui propri processi. Tali attività di controllo sono demandate alla responsabilità primaria del *management* operativo e sono considerate parte integrante di ogni processo aziendale;
- > l'*internal auditing*, demandato all'apposita funzione aziendale della Società e finalizzato essenzialmente alla identificazione e al contenimento dei rischi aziendali di ogni natura mediante un'azione di *monitoring* dei controlli di linea, in termini sia di adeguatezza dei controlli medesimi sia di risultati effettivamente conseguiti dalla relativa applicazione. L'attività di *audit* in oggetto è pertanto estesa a tutti i processi aziendali della Società e delle società del Gruppo e ai relativi responsabili sono rimesse sia l'indicazione delle azioni correttive ritenute necessarie sia l'esecuzione di attività di *follow-up* intese a verificare i risultati delle azioni suggerite.

La responsabilità del sistema di controllo interno compete al Consiglio di Amministrazione, che provvede – con l’assistenza del Comitato per il controllo interno – a fissarne le linee di indirizzo e a verificarne periodicamente l’adeguatezza e l’effettivo funzionamento, assicurandosi che i principali rischi aziendali vengano identificati e gestiti idoneamente.

L’Amministratore Delegato ha il compito di dare attuazione agli indirizzi formulati dal Consiglio di Amministrazione mediante la progettazione, la gestione e il monitoraggio del sistema di controllo interno, di cui nomina (d’intesa con il Presidente) un preposto e assicura l’idoneità dei mezzi a disposizione per lo svolgimento delle attività di competenza.

Il preposto al controllo interno (individuato nel responsabile della funzione *internal auditing* della Società) non dipende gerarchicamente da alcun responsabile di aree operative, coordina le funzioni deputate al controllo interno nell’ambito delle società del Gruppo e riferisce regolarmente del proprio operato all’Amministratore Delegato e al Presidente nonché, con cadenza semestrale (salvo che le circostanze richiedano un più tempestivo ragguaglio), al Comitato per il controllo interno e al Collegio Sindacale.

Operazioni con parti correlate

Nell’ambito della Società e del Gruppo sono state predisposte le condizioni per assicurare che le operazioni con parti correlate vengano effettuate nel rispetto di criteri di correttezza procedurale e sostanziale.

Sotto il profilo della correttezza procedurale si prevede che, in presenza di operazioni con parti correlate, gli Amministratori che hanno un interesse (anche potenziale o indiretto) nell’operazione:

- > informino tempestivamente il Consiglio di Amministrazione circa l’esistenza di tale interesse, precisandone la natura, i termini, l’origine e la portata;
- > si allontanino dalla riunione consiliare al momento della deliberazione, ove ciò non pregiudichi la permanenza del *quorum* costitutivo.

Inoltre, in tali casi le deliberazioni consiliari provvedono a motivare adeguatamente le ragioni e la convenienza dell’operazione.

Sotto il profilo della correttezza sostanziale – al fine di garantire l’equità delle condizioni pattuite in occasione di operazioni con parti correlate e qualora ciò sia richiesto dalla natura, dal valore o da altre caratteristiche della singola operazione – si prevede che il Consiglio di Amministrazione si avvalga dell’assistenza di esperti indipendenti per la valutazione dei beni oggetto dell’operazione stessa e per lo svolgimento delle attività di consulenza finanziaria, legale o tecnica.

Trattamento delle informazioni riservate

Fin dal febbraio 2000 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato un apposito regolamento per la gestione e il trattamento delle informazioni riservate, contenente anche le procedure per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni concernenti la Società e il Gruppo, con particolare riferimento alle informazioni *price sensitive*. Gli Amministratori e i Sindaci della Società sono tenuti a rispettare le previsioni contenute in tale regolamento e a mantenere comunque riservati i documenti e le informazioni acquisiti nello svolgimento dei loro compiti.

Il regolamento è finalizzato a preservare la segretezza delle informazioni riservate, assicurando al contempo che l'informativa al mercato relativa a dati aziendali sia corretta, completa, adeguata, tempestiva e non selettiva.

Il regolamento rimette in via generale alla responsabilità dell'Amministratore Delegato della Società e degli Amministratori Delegati delle società del Gruppo la gestione delle informazioni riservate di rispettiva competenza, disponendo che la divulgazione delle informazioni relative alle singole controllate debba comunque avvenire d'intesa con l'Amministratore Delegato della Capogruppo. Il regolamento stesso istituisce inoltre specifiche procedure da osservare per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni di carattere aziendale – soffermandosi in particolare sulla divulgazione delle informazioni *price sensitive* – e disciplina attentamente le modalità attraverso cui gli esponenti aziendali entrano in contatto con la stampa e altri mezzi di comunicazione di massa (ovvero con analisti finanziari e investitori istituzionali).

Nel giugno 2003, tenuto conto delle disposizioni introdotte negli Stati Uniti dal Sarbanes-Oxley Act – applicabili alla Società per effetto della quotazione delle azioni presso il New York Stock Exchange, sotto forma di ADR – il Consiglio di Amministrazione ha inoltre proceduto a formalizzare in un apposito documento (denominato *disclosure controls and procedures*) le prassi e le procedure applicate in ambito aziendale in materia di informativa societaria e aventi la finalità di garantire trasparenza, tempestività e completezza della documentazione prodotta da Enel negli Stati Uniti d'America secondo la normativa locale applicabile alle società quotate.

Nel dicembre 2002 il Consiglio di Amministrazione ha altresì approvato (e lievemente modificato nel marzo 2004) il codice di comportamento del Gruppo in materia di *internal dealing*, in osservanza delle disposizioni regolamentari dettate da Borsa Italiana SpA.

Tali disposizioni pongono a carico delle società con azioni quotate – a decorrere dal 1° gennaio 2003 – un obbligo di trasparenza verso il mercato circa le operazioni di rilievo, aventi a oggetto strumenti finanziari delle medesime società o di loro controllate, che risultino compiute da persone in possesso di rilevanti poteri decisionali in ambito aziendale e che abbiano accesso a informazioni *price sensitive* (c.d. "persone rilevanti").

Rispetto alla disciplina di riferimento dettata da Borsa Italiana, il codice di comportamento del Gruppo si caratterizza per i seguenti elementi qualificanti, ritenuti idonei a elevarne adeguatamente i contenuti sotto il profilo qualitativo:

> applicazione degli obblighi di trasparenza in materia di *internal dealing* a circa 30 "persone rilevanti"

nell'ambito del Gruppo (in aggiunta agli Amministratori, ai Sindaci effettivi e al Direttore Generale della Capogruppo). Al fine di garantire un'adeguata flessibilità del perimetro delle "persone rilevanti" è inoltre prevista la possibilità di un'estensione degli indicati obblighi di trasparenza ad altri soggetti, la cui individuazione viene rimessa disgiuntamente al Presidente e all'Amministratore Delegato della Capogruppo;

- > dimezzamento delle soglie di rilevanza delle operazioni da comunicare al mercato con periodicità trimestrale (da 50.000 a 25.000 euro) ovvero senza indugio dopo la relativa effettuazione (da 250.000 a 125.000 euro);
- > applicazione degli obblighi di trasparenza anche alle operazioni di esercizio di *stock option* o di diritti di opzione compiute dalle "persone rilevanti";
- > divieto per le "persone rilevanti" di compiere operazioni (diverse da quelle concernenti diritti di opzione) nel corso dei 30 giorni che precedono l'approvazione del progetto di Bilancio di esercizio e della Relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. È inoltre previsto che il Consiglio medesimo possa individuare ulteriori *blocking period* nel corso dell'anno, in concomitanza di particolari eventi;
- > allestimento di un adeguato sistema sanzionatorio a carico delle "persone rilevanti" che violino le disposizioni del codice di comportamento.

Rapporti con gli investitori istituzionali e con la generalità dei soci

La Società, fin dal momento della quotazione delle proprie azioni in Borsa, ha ritenuto conforme a un proprio specifico interesse – oltre che a un dovere nei confronti del mercato – l'instaurazione di un dialogo continuativo, fondato sulla comprensione reciproca dei ruoli, con la generalità degli azionisti nonché con gli investitori istituzionali; dialogo destinato comunque a svolgersi nel rispetto sia della procedura per la comunicazione all'esterno di documenti e informazioni aziendali sia dei principi contenuti nella "Guida per l'informazione al mercato".

Si è al riguardo valutato, anche in considerazione delle dimensioni del Gruppo, che tale dialogo potesse essere agevolato dalla costituzione di strutture aziendali dedicate.

Si è provveduto pertanto a istituire nell'ambito della Società (i) un'area *investor relations*, attualmente collocata all'interno della funzione "Finanza" e (ii) un'area preposta a dialogare con la generalità degli azionisti in seno alla "Segreteria Societaria".

Inoltre si è ritenuto di favorire ulteriormente il dialogo con gli investitori attraverso un adeguato allestimento dei contenuti del sito internet della Società (www.enel.it, sezione *investor relations*), all'interno del quale possono essere reperite sia informazioni di carattere economico-finanziario (bilanci, relazioni semestrali e trimestrali, presentazioni alla comunità finanziaria, stime degli analisti e andamento delle contrattazioni di Borsa concernenti gli strumenti finanziari emessi dalla Società), sia dati e documenti aggiornati di interesse per la generalità degli azionisti (comunicati stampa, composizione degli organi sociali di Enel, relativo statuto sociale e regolamento delle assemblee,

verbali assembleari, informazioni e documenti in tema di *corporate governance*, Codice Etico, modello organizzativo e gestionale ex decreto legislativo n. 231/2001, nonché uno schema generale di articolazione del Gruppo).

Assemblee

Il richiamo contenuto nel Codice di Autodisciplina a considerare l'assemblea quale momento privilegiato per l'instaurazione di un proficuo dialogo tra azionisti e Consiglio di Amministrazione (pur in presenza di un'ampia diversificazione delle modalità di comunicazione delle società quotate con i propri soci, gli investitori istituzionali e il mercato) è stato attentamente valutato e pienamente condiviso dalla Società, che ha ritenuto opportuno – oltre ad assicurare la regolare partecipazione dei propri Amministratori ai lavori assembleari – adottare specifiche misure intese a valorizzare adeguatamente l'istituto assembleare.

Difatti, anche sulla scorta di quanto auspicato dalla legislazione speciale in materia di società quotate, si è da tempo provveduto a introdurre nello statuto della Società una specifica disposizione volta ad agevolare la raccolta delle deleghe di voto presso gli azionisti dipendenti della Società stessa e delle sue controllate, favorendo in tal modo il relativo coinvolgimento nei processi decisionali assembleari. Inoltre, nel mese di settembre 1999 – e, quindi, nell'imminenza della quotazione delle proprie azioni in Borsa – la Società si è dotata di un apposito regolamento finalizzato a garantire l'ordinato e funzionale svolgimento delle assemblee attraverso una dettagliata disciplina delle diverse fasi in cui esse si articolano, nel rispetto del fondamentale diritto di ciascun socio di richiedere chiarimenti sui diversi argomenti in discussione, di esprimere la propria opinione e di formulare proposte.

Tale regolamento, pur non assumendo natura di disposizione statutaria, viene approvato dall'Assemblea ordinaria in forza di una specifica competenza attribuita a tale organo dallo statuto; nel corso del 2001 si è proceduto a un aggiornamento dei relativi contenuti al fine di assicurarne l'allineamento ai modelli più evoluti appositamente elaborati da alcune associazioni di categoria (Assonime e ABI) per le società quotate.

Codice Etico

La consapevolezza dei risvolti sociali e ambientali che accompagnano le attività svolte dal Gruppo, unitamente alla considerazione dell'importanza rivestita tanto da un approccio cooperativo con gli *stakeholder* quanto dalla buona reputazione del Gruppo stesso (sia nei rapporti interni sia verso l'esterno), hanno ispirato la stesura del Codice Etico del Gruppo Enel, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società nel marzo 2002 e aggiornato nel marzo 2004.

Tale codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche nella conduzione degli affari, regolando e uniformando i comportamenti aziendali su *standard* improntati alla massima trasparenza e correttezza verso tutti gli *stakeholder*. In particolare, il Codice Etico si articola in:

- > principi generali nelle relazioni con gli *stakeholder*, che definiscono in modo astratto i valori di riferimento cui il Gruppo si ispira nello svolgimento delle varie attività. Nell'ambito di tali principi si

ricordano in particolare: l'onestà, l'imparzialità, la riservatezza, la valorizzazione dell'investimento azionario, il valore delle risorse umane, la trasparenza e completezza dell'informazione, la qualità dei servizi, la tutela dell'ambiente;

- > criteri di condotta verso ciascuna classe di *stakeholder*, che forniscono nello specifico le linee guida e le norme alle quali i collaboratori di Enel sono tenuti ad attenersi per garantire il rispetto dei principi generali e per prevenire il rischio di comportamenti non etici;
- > meccanismi di attuazione, che descrivono il sistema di controllo preordinato ad assicurare l'osservanza del Codice Etico e il suo continuo miglioramento.

Nel giugno 2004 il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto di quanto richiesto dal Sarbanes-Oxley Act alle società con azioni quotate negli Stati Uniti d'America, ha inoltre approvato un ulteriore specifico codice di principi etici in materia finanziaria applicabile in particolare nell'ambito della Società all'Amministratore Delegato e ai direttori delle funzioni "Finanza" e "Amministrazione, Pianificazione e Controllo".

In conformità a quanto richiesto dalla normativa statunitense, il codice in questione è costituito da un complesso di regole dirette a prevenire ragionevolmente ogni condotta illecita, nonché a promuovere:

- > una gestione finanziaria onesta e trasparente, che tenga in debita considerazione eventuali conflitti di interesse;
- > un'informativa corretta, comprensibile, completa, accurata e tempestiva nei documenti inviati alle autorità di controllo dei mercati finanziari e in ogni altra comunicazione effettuata nei confronti del pubblico;
- > l'osservanza di norme e regolamenti governativi;
- > la predisposizione di procedure interne intese ad assicurare la pronta comunicazione di eventuali violazioni delle disposizioni del codice alle persone da esso designate;
- > un'adeguata trasparenza verso l'esterno circa l'osservanza delle disposizioni del Codice.

Modello organizzativo e gestionale

Nel mese di luglio 2002 la Società ha varato un modello organizzativo e gestionale rispondente ai requisiti del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, che ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa (ma di fatto penale) a carico delle società per alcune tipologie di reati commessi dai relativi Amministratori, dirigenti o dipendenti nell'interesse o a vantaggio delle società stesse.

Tale modello è coerente nei contenuti con quanto disposto dalle linee guida elaborate in materia da associazioni di categoria e con la *best practice* statunitense e rappresenta un ulteriore passo verso il rigore, la trasparenza e il senso di responsabilità nei rapporti interni e con il mondo esterno, offrendo al contempo agli azionisti adeguate garanzie di una gestione efficiente e corretta.

Il modello in questione si compone di una "parte generale" (in cui vengono descritti, tra l'altro,

i contenuti del decreto legislativo n. 231/2001, gli obiettivi e il funzionamento del modello, i compiti dell'organo di controllo interno chiamato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello stesso, i flussi informativi, il regime sanzionatorio) e di distinte "parti speciali", concernenti le diverse tipologie di reati previsti dal decreto legislativo n. 231/2001. Al momento risultano finalizzate le "parti speciali" relative ai reati contro la Pubblica Amministrazione e ai reati societari, mentre è in corso la predisposizione di ulteriori "parti speciali" concernenti i reati con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico, i reati contro la personalità individuale e i reati relativi agli abusi di mercato. In occasione dell'approvazione di tali ulteriori "parti speciali" è inoltre previsto un aggiornamento della "parte generale" e delle "parti speciali" già in precedenza adottate.

Vengono di seguito allegate tre tabelle che sintetizzano alcune delle informazioni più significative contenute nella seconda sezione del documento.

XV LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Struttura del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati di Enel

Consiglio di Amministrazione

Carica	Componenti	Esecutivi	Non		****	Numero di altri incarichi**	Comitato controllo interno		Comitato remunerazioni		Eventuale Comitato nomine		Eventuale Comitato esecutivo	
			Esecutivi	Indipendenti			***	****	***	****	***	****	***	****
Presidente	Gnudi Piero ⁽¹⁾		X	X	100%	4	X	100%						
Amministratore Delegato/Direttore Generale	Conti Fulvio ⁽³⁾	X			100%	-								
Amministratore Delegato/Direttore Generale	Scaroni Paolo ⁽²⁾	X			100%	4								
Consigliere	Ballio Giulio* ⁽³⁾		X	X	73%	-			X	100%			Non esistente	Non esistente
Consigliere	Fantozzi Augusto* ⁽³⁾		X	X	100%	1	X	100%						
Consigliere	Luciano Alessandro ⁽³⁾		X	X	100%	1	X	100%						
Consigliere	Miccio Mauro ⁽²⁾		X	X	100%	1			X	100%				
Consigliere	Morganti Franco* ⁽²⁾		X	X	100%	1	X	100%						
Consigliere	Napolitano Fernando ⁽¹⁾		X	X	86%	2			X	100%				
Consigliere	Taranto Francesco* ⁽¹⁾		X	X	100%	4			X	100%				
Consigliere	Tosi Gianfranco ⁽¹⁾		X	X	100%	-	X	80%	X	100%				
Consigliere	Valsecchi Francesco ⁽³⁾		X	X	100%	1	X	100%						

Quorum richiesto per la presentazione delle liste per la nomina del Consiglio di Amministrazione: 1% del capitale sociale.

Numero riunioni svolte durante l'esercizio 2005: CdA: 21; Comitato controllo interno: 7; Comitato remunerazioni: 13; Comitato nomine: N.A.; Comitato esecutivo: N.A.

(1) In carica per l'intero esercizio 2005.

(2) In carica fino al mese di maggio 2005.

(3) In carica a decorrere dal mese di maggio 2005.

* La presenza dell'asterisco indica se l'Amministratore è stato designato attraverso liste presentate dalle minoranze azionarie.

** In questa colonna è indicato il numero di incarichi di Amministratore o Sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati, anche esteri, in società finanziarie, bancarie, assicurative o di rilevanti dimensioni.

*** In queste colonne è indicata con una "X" l'appartenenza di ciascun Amministratore ai Comitati. Si segnala che il Consigliere Gianfranco Tosi nel corso del 2005 ha fatto parte dapprima del Comitato per il controllo interno (periodo gennaio-maggio) e quindi del Comitato per le remunerazioni (periodo luglio-dicembre).

**** In queste colonne sono indicate le percentuali di partecipazione di ciascun Amministratore - tenuto conto del periodo per cui è stata rivestita tale carica nel corso del 2005 - rispettivamente alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati. Tutti i casi di assenza sono stati adeguatamente giustificati.

Collegio Sindacale di Enel

Carica	Componenti	Percentuale di partecipazione alle riunioni del Collegio	Numero di altri incarichi**
Presidente	Pinto Eugenio***	100%	3
Presidente	Provasoli Angelo****	100%	-
Sindaco effettivo	Conte Carlo	100%	-
Sindaco effettivo	Fontana Franco*	100%	-
Sindaco supplente	Giordano Giancarlo	N.A.	-
Sindaco supplente	Sbordoni Paolo*	N.A.	-

Quorum richiesto per la presentazione delle liste per la nomina del Collegio Sindacale: 1% del capitale sociale.

Numero riunioni svolte durante l'esercizio 2005: 18

* La presenza dell'asterisco indica se il Sindaco è stato designato attraverso liste presentate dalle minoranze azionarie.

** In questa colonna è indicato il numero di incarichi di Amministratore o Sindaco ricoperti dal soggetto interessato in altre società quotate in mercati regolamentati italiani.

*** In carica a decorrere dal mese di maggio 2005.

**** In carica fino al mese di maggio 2005.

XV LEGISLATURA – DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Altre previsioni del Codice di Autodisciplina

		Sintesi delle motivazioni dell'eventuale scostamento
		SÌ NO dalle raccomandazioni del Codice
Sistema delle deleghe e operazioni con parti correlate		
Il CdA ha attribuito deleghe definendone:		
a) limiti		X
b) modalità d'esercizio		X
c) periodicità dell'informativa?		X
Il CdA si è riservato l'esame e l'approvazione delle operazioni aventi un particolare rilievo economico, patrimoniale e finanziario (incluse le operazioni con parti correlate)?		X
Il CdA ha definito linee guida e criteri per l'identificazione delle operazioni "significative"?		X
Le linee guida e i criteri di cui sopra sono descritti nella relazione?		X
Il CdA ha definito apposite procedure per l'esame e l'approvazione delle operazioni con parti correlate?		X
Le procedure per l'approvazione delle operazioni con parti correlate sono descritte nella relazione?		X
Procedure della più recente nomina del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale		
Il deposito delle candidature alla carica di Amministratore è avvenuto con almeno dieci giorni di anticipo?		X
Le candidature alla carica di Amministratore erano accompagnate da esauriente informativa?		X
Le candidature alla carica di Amministratore erano accompagnate dall'indicazione dell'idoneità a qualificarsi come indipendenti?		X
Il deposito delle candidature alla carica di Sindaco è avvenuto con almeno dieci giorni di anticipo?	X	In occasione dell'ultimo rinnovo dell'intero Collegio Sindacale (anno 2004) tale principio è stato puntualmente rispettato, essendosi proceduto alla nomina con applicazione del meccanismo del voto di lista. Per la sostituzione del Presidente del Collegio Sindacale (interventuta nel corso del 2005) il preventivo deposito delle candidature non è invece avvenuto, trattandosi di nomina effettuata senza applicazione del voto di lista
Le candidature alla carica di Sindaco erano accompagnate da esauriente informativa?	X	
Assemblee		
La Società ha approvato un regolamento di assemblea?		X
Il regolamento è allegato alla relazione (o è indicato dove esso è ottenibile/scaricabile)?		X
Controllo interno		
La Società ha nominato il preposto al controllo interno?		X
Il preposto è gerarchicamente indipendente da responsabili di aree operative?		X
Inquadramento organizzativo del preposto al controllo interno	Responsabile della funzione <i>internal auditing</i>	
Investor relations		
La società ha nominato un responsabile <i>investor relations</i> ?		X
Unità organizzativa e riferimenti del responsabile <i>investor relations</i>	> Rapporti con investitori istituzionali: <i>Investor Relations</i> - Viale Regina Margherita, 137 - 00198 Roma tel. 06.83053437 - fax 06.83053771 - e-mail: investor.relations@enel.it > Rapporti con azionisti individuali: Segreteria Societaria - Viale Regina Margherita, 137 - 00198 Roma tel. 06.83052081 - fax 06.83052129 - e-mail: azionisti.retail@enel.it	

Risorse umane e organizzazione

Organizzazione

Nel corso del 2005 Enel ha varato un nuovo modello organizzativo orientato a rispondere al meglio alla strategia di sviluppo in ambito internazionale e alla completa apertura del mercato dell'energia elettrica in Italia, prevista a partire dal 1° luglio 2007.

Sulla base di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione di Enel SpA, in novembre è stata pertanto istituita la Divisione Internazionale, con la missione di sviluppare la presenza e le attività all'estero di Enel nei mercati dell'energia elettrica e del gas, garantire il presidio e l'ottimizzazione delle attività operative internazionali, elaborare la strategia di sviluppo e di bilanciamento della capacità produttiva nei mercati regionali esteri d'interesse.

Inoltre si è proceduto alla separazione di responsabilità nella gestione della Divisione Infrastrutture e Reti e della Divisione Mercato, assegnando a quest'ultima la missione di presidiare il mercato finale dell'energia elettrica e del gas in Italia, sviluppando un'offerta integrata di prodotti/servizi e assicurando il rispetto dei livelli di qualità del servizio commerciale.

Di conseguenza, anche alla luce dell'avvenuto deconsolidamento della partecipazione in Wind e della cessione quasi totale della partecipazione in Terna, il Gruppo si articola oggi nelle Divisioni Generazione ed Energy Management Italia, Infrastrutture e Reti Italia, Mercato Italia, Internazionale. Nel corso del 2005 è proseguito il processo di riorganizzazione delle attività di *staff* iniziato nel 2004, al fine di assicurarne il governo complessivo e unitario e di garantire la piena realizzazione delle azioni di efficientamento e di miglioramento delle *performance*.

Dopo la fusione in Enel Servizi (già Ape Gruppo Enel, focalizzata sulle attività di amministrazione del personale) di Enel.it. ed Enel Facility Management, avvenuta con decorrenza dal 1° gennaio 2005, sono confluiti nella stessa società anche i rami d'azienda relativi alle attività di "Information & Communication Technology" (il 1° gennaio), "Amministrazione" (il 1° aprile) e "Servizi" (il 1° luglio) da alcune società del Gruppo. Tale riconfigurazione societaria conferma l'orientamento prevalentemente interno di queste aree, volte ad assicurare servizi efficienti e di qualità a tutto il Gruppo.

Il processo di semplificazione societaria ha interessato anche la Divisione Generazione ed Energy Management, con la fusione, efficace dal 1° giugno, di Enel Green Power, Enel Logistica Combustibili e Conphoebus in Enel Produzione, in coerenza con il modello organizzativo adottato nel processo di produzione di energia elettrica, che consolida in un'unica area tutte le attività a essa inerenti. Inoltre, con efficacia dal 1° gennaio 2006, le attività di ingegneria e costruzioni di Enelpower verso le società del Gruppo sono state accorpate alle attività di progettazione e sviluppo impianti di Enel Produzione, lasciando in capo a Enelpower unicamente le attività relative al completamento delle commesse in corso verso terzi.

Il tema dell'ottimizzazione organizzativa, infine, è stato affrontato anche con il proseguimento di interventi di miglioramento dei processi operativi della generazione e della distribuzione.

Sviluppo e formazione

Le iniziative di sviluppo realizzate nel corso del 2005 hanno avuto come *focus* la gestione sempre più individualizzata delle risorse e la crescita interna del *management* e delle figure professionali più rilevanti. In questa prospettiva si è proceduto alla identificazione e alla descrizione, in termini di competenze, delle *key position* nei processi *core* e di supporto, nonché all'estensione dei processi di valutazione delle competenze, delle *performance* e del potenziale.

Per quanto riguarda la formazione ci si è mossi, secondo programma, lungo quattro direttrici strettamente connesse con le *policy* di sviluppo e le strategie aziendali:

- > rafforzamento del *management* attraverso *action learning* e *learning tour* indirizzati a giovani *manager* che già occupano posizioni di rilievo in azienda;
- > accompagnamento ai processi di *change* e di eccellenza/efficientamento;
- > ulteriore diffusione di una cultura e di un *know-how* Enel condivisi, attraverso la formazione istituzionale (neoassunti, neoquadri, neodirigenti);
- > campagne generali rivolte ad ampie segmenti di popolazione: in particolare, il progetto dedicato alla Corporate Social Responsibility ha coinvolto tutti i quadri e i dirigenti dell'azienda.

Per il 2006 i piani formativi già impostati prevedono un ulteriore rafforzamento della formazione manageriale e una focalizzazione su internazionalizzazione, mercato e rapidità ed efficacia nell'*execution*.

Verrà inoltre svolto un massiccio programma di addestramento sulle procedure di sicurezza e sulla percezione del rischio.

Selezione

La selezione in Enel ha l'obiettivo di garantire la rispondenza dei candidati prescelti al profilo di competenze atteso dai vari ruoli di ingresso e di creare le condizioni di massima appetibilità del marchio Enel sui segmenti pregiati del mercato del lavoro.

Il processo di reclutamento è centrato prevalentemente sulle candidature che pervengono spontaneamente attraverso la sezione dedicata del sito istituzionale. I processi di selezione sono differenziati in relazione alla natura e alla quantità delle posizioni da ricoprire.

Per il 2006 è prevista la finalizzazione delle intense attività di reclutamento e selezione, avviate nel secondo semestre del 2005, e finalizzate al potenziamento della struttura tecnica e manageriale della Divisione Internazionale.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

La politica retributiva del 2005 si è focalizzata su:

- > il rafforzamento dell'integrazione tra i processi di *compensation* e di valutazione;
- > l'incremento della retribuzione variabile collegata alle *performance* aziendali;
- > la selettività degli interventi della retribuzione fissa, a conferma di una politica meritocratica volta a premiare le competenze pregiate all'interno di ciascuna famiglia professionale.

Sul versante dei sistemi di incentivazione di breve periodo, è stato confermato il sistema di Management by Objectives (MBO) quale strumento elettivo ed è stato realizzato il Piano di Incentivazione per una parte dei dipendenti appartenenti all'area commerciale.

Per quanto attiene all'incentivazione di medio-lungo termine, anche nel 2005 è stato assegnato un Piano di *stock option* che ha coinvolto circa l'85% dei dirigenti.

Il 2006, confermando gli orientamenti perseguiti negli ultimi anni, punterà al miglioramento del processo di pianificazione delle azioni di sviluppo e *compensation* per differenti segmenti di popolazione, nonché al consolidamento e all'affinamento degli strumenti introdotti. In tale direzione si è dato avvio a una rivisitazione del sistema MBO con l'obiettivo di una semplificazione del processo attraverso l'utilizzo di supporti informativi, di uno snellimento dello strumento e di un più forte presidio nel processo di individuazione e di comunicazione degli obiettivi, nel rispetto dei principi della *corporate governance*.

Piani di *stock option*

A decorrere dall'anno 2000 sono stati implementati con cadenza annuale in ambito aziendale piani di azionariato (*stock option*) intesi a dotare il Gruppo Enel – in linea con la prassi internazionale e delle maggiori società italiane quotate in Borsa – di uno strumento di incentivazione e di fidelizzazione del *management*, in grado a sua volta di sviluppare per le risorse chiave il senso di appartenenza all'azienda e di assicurarne nel tempo una costante tensione alla creazione di valore, determinando in tal modo una convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

Vengono quindi di seguito fornite indicazioni sui piani di *stock option* adottati da Enel e ancora in essere nel corso dell'esercizio 2005.

Piano 2001

Tale iniziativa ha preso avvio nel dicembre 1999, con la delega conferita dall'Assemblea straordinaria di Enel al Consiglio di Amministrazione per procedere a un aumento del capitale sociale – in una o più volte e per un periodo di cinque anni, ai sensi dell'art. 2443 cod. civ. – per un massimo di 121.261.500.000 lire (e, quindi, per un importo di poco inferiore all'1% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*), mediante l'emissione di un massimo di 121.261.500 azioni ordinarie da nominali 1.000 lire ciascuna, con godimento regolare, da offrire in sottoscrizione a pagamento a dirigenti – da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione tra coloro che svolgono funzioni