

comunque un equilibrio economico-finanziario e le capacità tecniche e le risorse per far fronte agli impegni futuri.

I progetti avviati e le attività previste nei diversi settori nonché la crescita delle attività internazionali produrranno effetti positivi anche nel 2007, i cui risultati operativi sono attesi in miglioramento.

Ricerca e sviluppo

Il Gruppo Enel svolge ricerche volte a incrementare la competitività degli impianti di generazione con un miglioramento delle *performance* di esercizio e della compatibilità con le diverse politiche ambientali. In particolare, le spese di ricerca sostenute nel 2006 ammontano a circa 22 milioni di euro, sostanzialmente in linea con i valori del 2005 (20 milioni di euro).

L'attività di "ricerca di sistema", effettuata a beneficio di tutti gli attori del sistema elettrico italiano, regolamentata dalla normativa di riassetto del settore elettrico e remunerata da un'apposita componente tariffaria, è svolta dalla società collegata Cesi, di cui il Gruppo Enel, al 31 dicembre 2006, detiene il 25,92%.

Nel 2006 la ricerca competitiva ha proseguito l'approfondimento dei diversi aspetti della generazione di energia elettrica e in particolare:

- > sono proseguite le attività di sviluppo del sistema diagnostico per turbogas e sono state avviate le attività per lo sviluppo dello specifico sistema di diagnostica precoce delle anomalie dei turbogas e del ciclo a vapore per l'impianto di Santa Barbara, entrato in esercizio nel secondo semestre del 2006;
- > è continuata l'attività di ricerca per l'ottimizzazione della combustione delle unità a olio e a carbone del parco di Enel Produzione. In particolare, è in fase di completamento il simulatore di addestramento per l'analisi del comportamento dinamico della caldaia a letto fluido circolante e del ciclo termico nella centrale del Sulcis e, con riferimento ai sistemi di combustione a carbone della centrale termoelettrica di Brindisi Sud, è stata avviata un'attività sperimentale mirata a verificare il comportamento e le prestazioni di tre differenti bruciatori;
- > nel campo del controllo delle emissioni sono proseguite le attività che hanno avuto inizio nel 2005 relative al controllo del mercurio, con l'avvio del circuito pilota di La Spezia e con la messa a punto della tecnica di misura dell'inquinante in fumi da carbone sull'impianto pilota industriale di Marghera. Inoltre, è iniziata la realizzazione del *software on-line* "Data Base Emissioni", il cui scopo è quello di fornire una valutazione dell'impatto del combustibile sui sistemi di abbattimento degli inquinanti e sulle emissioni al camino. Sono infine proseguite le attività

relative al raggiungimento delle "emissioni zero" in geotermia e quelle avviate nel 2005 relative alla messa a punto di una metodologia per la valutazione del contributo alla quantità di particolato rilevato in atmosfera dei siti di generazione elettrica a carbone;

- > sono state elaborate le linee guida per l'attivazione in centrale di un sistema di controllo qualità e marcatura CE delle ceneri leggere destinate alla produzione di calcestruzzi strutturali. Sono inoltre proseguite le attività di ottimizzazione gestionale finalizzata al riutilizzo delle ceneri da letto fluido e, a conclusione del progetto "CENERI DOC", finanziato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, sono stati presentati i principali risultati relativi alle sperimentazioni condotte sulle tecnologie per la riduzione degli incombusti nelle ceneri di carbone e sui processi di produzione e di impiego delle microceneri;
- > nell'ambito del progetto "Dynamis", finanziato dall'Unione Europea, è stato messo a punto un modello di simulazione di cicli di gassificazione del carbone accoppiati con sistemi che permettono la successiva separazione dell'anidride carbonica prodotta, sviluppando inoltre un modello di simulazione di un processo di ossidazione del carbone a bassa temperatura, con separazione di anidride carbonica liquida;
- > è proseguita l'attività per la messa a punto di un ciclo termoelettrico avanzato alimentato a idrogeno della taglia di circa 12 MW, da realizzare presso la centrale di Fusina. L'impianto sarà alimentato con l'idrogeno attualmente disponibile presso il polo petrolchimico di Marghera. Nel 2006 è stato emesso l'ordine per la fornitura del turbogas a idrogeno ed è iniziata la progettazione esecutiva. È stato anche emesso l'ordine per adeguare la stazione sperimentale di Sesta in modo da poter effettuare prove in piena scala di combustori alimentati a idrogeno. Nell'ambito di un progetto finanziato dal Fondo Integrativo Speciale per la Ricerca (FISR), è stata avviata la realizzazione delle modifiche all'impianto di pirolisi (a biomasse) di Bastardo.

Risorse umane e organizzazione

Organizzazione

Nel corso del 2006 Enel ha continuato a operare in un'ottica di consolidamento e sviluppo del modello organizzativo divisionale per sostenere l'Azienda in vista dell'apertura del mercato domestico e del suo processo di internazionalizzazione.

In tale contesto, è stata varata la nuova struttura della Divisione Mercato, con un'unità di Marketing dedicata all'analisi del mercato e allo sviluppo di prodotti e unità di Vendita segmentate per tipo di clientela. Il processo di riorganizzazione della Divisione, condotto in un'ottica di integrazione dei clienti gas ed elettricità, ha contemplato anche l'avvio di un percorso di razionalizzazione societaria.

È stato completato il processo di riorganizzazione della Divisione Generazione ed Energy Management che nel suo assetto definitivo contempla: aree di *business* dedicate alla produzione termoelettrica e fonti rinnovabili, un'unica area di *business* denominata Energy Management per la pianificazione della produzione e il *sourcing/trading* di combustibili ed energia e, infine, aree tecniche per lo sviluppo e la realizzazione di impianti e lo sviluppo delle competenze nel settore nucleare e ricerca.

Anche la Divisione Infrastrutture e Reti è stata interessata nel 2006 da una riorganizzazione che ha portato alla creazione di "Funzioni Tecniche" centrali focalizzate sulle sinergie tra mondo elettrico e mondo gas, in termini di *know-how*, competenze *core*, *best practice* e sistemi informativi.

Nella Divisione Internazionale è stata creata la funzione *Operations and Integration* di supporto ai processi di *business development* per la valutazione di società estere da acquisire e ai processi di integrazione per quelle acquisite.

In ambito *Corporate* è stato completato il processo di accentramento delle funzioni di *staff*, incluse le attività di segreteria societaria per l'Italia, definendo al riguardo un unico presidio nella funzione Segreteria Societaria.

Inoltre, al fine di aumentare il grado di presidio di processi strategici, nella funzione Affari Istituzionali e Regolamentari, ridenominata Affari Regolamentari e *Corporate Strategy*, sono state create le unità *Corporate Strategy*, per il coordinamento del processo di elaborazione delle linee di sviluppo strategico, e l'unità Grandi Progetti Infrastrutturali, per la gestione delle *Megacommunity* a supporto del processo di realizzazione dei Grandi Progetti Infrastrutturali.

È stata altresì attuata la riorganizzazione della funzione *Information and Communication Technology* (ICT). Questo ha permesso un ulteriore avvicinamento delle attività di sviluppo ICT al *business* e un incremento di efficacia gestionale dei processi ICT attraverso l'istituzione di una responsabilità unica sui prodotti/servizi in una prospettiva "end-to-end" (dalla formalizzazione delle esigenze del cliente interno allo sviluppo delle nuove applicazioni) sotto il presidio di una *governance* forte e centralizzata.

Peraltro, nel corso del 2006, l'intera Azienda è stata oggetto di una profonda rivisitazione dei processi di *governance* e operativi in termini di valutazione e mitigazione dei rischi relativi alla affidabilità e accuratezza dell'informativa societaria. Il sistema di controllo che ne è conseguito e i documenti di processo che lo descrivono sono divenuti parte integrante del corpo procedurale aziendale.

Sviluppo e formazione

Le iniziative di sviluppo e formazione realizzate nel corso del 2006 sono state guidate dall'obiettivo generale di assicurare l'eccellenza delle competenze *core* e di garantire la corretta gestione della crescita interna nonché della copertura delle posizioni rilevanti.

Le principali iniziative di sviluppo hanno riguardato la realizzazione e l'estensione progressiva alle società estere di specifiche campagne di valutazione per segmenti di popolazione omogenei, la realizzazione del *succession plan* di Gruppo al fine di garantire la copertura di tutte le posizioni rilevanti, nonché l'introduzione della prima *climate survey* rivolta a tutto il personale, finalizzata a monitorare la qualità del clima organizzativo.

Nel 2007 è prevista la progettazione di un nuovo sistema di *performance appraisal* destinato a tutti i dirigenti e quadri, la realizzazione di percorsi di sviluppo *ad hoc* per talenti, ai vari livelli organizzativi, l'utilizzo significativo della *job rotation*, in particolare su scala internazionale, e la realizzazione di azioni di miglioramento del clima organizzativo coerenti con gli esiti della *climate survey* 2006.

Per quanto riguarda la formazione, le direttrici principali che sono state attuate fanno riferimento a interventi di formazione manageriale finalizzati allo sviluppo e al consolidamento delle competenze degli *executive*, oltre che a percorsi di formazione istituzionale finalizzati allo sviluppo di un processo di identificazione con la cultura

e i valori Enel e di crescita/consolidamento di un set di competenze condiviso (conoscenze e capacità trasversali). Inoltre, sono stati avviati progetti di formazione divisionale, in particolare nella Divisione Mercato, tesi a sviluppare *know-how* tecnico specifico e capacità *core* per affrontare consapevolmente i processi di cambiamento. Nel 2007 è prevista una generale rivisitazione dei programmi istituzionali, in coerenza con le politiche di gestione dei talenti, l'estensione dei percorsi specifici per area professionale a tutte le funzioni critiche, nonché il lancio di interventi specifici atti a supportare i processi di *change* in atto (internazionalizzazione e orientamento al mercato). Le attività programmate per il 2007 troveranno ulteriore spinta e integrazione con il lancio della Enel University previsto a breve.

Selezione

La selezione in Enel ha l'obiettivo di garantire la rispondenza dei candidati prescelti al profilo atteso dai vari ruoli di ingresso, attraverso l'inserimento di giovani brillanti da poter far crescere all'interno dell'Azienda, e di creare le condizioni di massima appetibilità del marchio Enel sui segmenti pregiati del mercato del lavoro, nazionale e internazionale.

Nel corso del 2006 sono state assunte oltre 1.000 persone. Per quanto riguarda il perimetro italiano, le assunzioni sono state circa 500, il 56% delle quali è stato rappresentato da giovani neo-diplomati e neo-laureati con l'obiettivo di rafforzare le funzioni di *core business* dell'Azienda (Progettazione, Impianti, *Energy management* della Divisione Generazione ed Energy Management Italia, aree commerciali e di *marketing* della Divisione Mercato Italia, aree tecniche della Divisione Infrastrutture e Reti) e delle funzioni ICT e di *staff* (strutture di *governance* in particolare). È stata inoltre potenziata la struttura tecnica e manageriale della Divisione Internazionale, attraverso inserimenti sia di personale specializzato sia di giovani neo-laureati, motivati a una carriera internazionale. Una particolare attenzione è stata poi posta alla creazione del *pool* di competenze sul nucleare, che ha visto l'inserimento in questo specifico ambito di 17 persone.

Nel corso del 2006 sono state realizzate diverse iniziative di scambio con università e istituzioni/società internazionali operanti nel settore *Energy*, in regioni di interesse strategico per l'Azienda, che hanno teso a rafforzare il *brand* di Enel in ambito nazionale e internazionale quale centro di eccellenza per l'energia e lo sviluppo sostenibile.

Per il 2007 è previsto il proseguimento delle intense attività di reclutamento e selezione già avviate nel corso del 2006, con la finalità di potenziare le strutture tecnico-ingegneristiche delle Divisioni Generazione ed Energy Management Italia e Infrastrutture e Reti Italia, delle aree commerciali e di *marketing* della Divisione Mercato Italia e della Divisione Internazionale.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

La politica retributiva del 2006 si è focalizzata sul rafforzamento dell'integrazione tra i processi di *compensation* e di valutazione, con un incremento dell'incidenza della retribuzione variabile collegata alle *performance* aziendali. Sul versante dei sistemi di incentivazione di breve periodo, è stato confermato l'MBO quale strumento principale (coinvolgendo circa il 93% dei dirigenti e circa il 13% dei quadri) al quale si aggiunge, per la popolazione commerciale, un sistema di incentivazione commerciale *ad hoc*. Per quanto attiene all'incentivazione di medio-lungo termine, anche nel 2006 è stato assegnato un piano di *stock option* che ha coinvolto circa l'88% dei dirigenti. Per il 2007, in continuità con le politiche degli ultimi anni, è prevista una personalizzazione più spinta degli strumenti di *compensation* sui segmenti di popolazione più critici, anche attraverso l'utilizzo di logiche di *total rewarding*.

Relazioni industriali

Area elettrici

Il risultato più significativo, nell'anno 2006, è stato il rinnovo del contratto di settore per il periodo 2005-2009 - parte normativa, con aggiornamento della parte economica per il biennio 2005-2007, firmato con le controparti sindacali il 18 luglio a conclusione di una serrata trattativa. L'aggiornamento dell'impianto contrattuale ha consentito l'introduzione di elementi di modernizzazione e flessibilità, con particolare riferimento a temi quali l'orario di lavoro e il nuovo assetto del mercato del lavoro (tipologie contrattuali, sicurezza del lavoro ecc.). A partire da ottobre si sono insediate e hanno cominciato i propri lavori le Commissioni bilaterali previste nel contratto per una serie di "impegni differiti" in tema di Previdenza Complementare, Classificazione del Personale, Regolamentazione dello Sciopero e Collazione del testo contrattuale.

A livello aziendale, nel corso del 2006 è stato firmato l'accordo sul premio di risultato per il biennio 2006-2007 ed è stata completata la trasformazione della struttura organizzativa divisionale con la conclusione dei trasferimenti di processi e risorse a Enel Servizi e la razionalizzazione societaria nell'ambito della Divisione Generazione ed Energy Management, a seguito della cessione del ramo afferente alle attività di ingegneria e costruzioni per le esigenze del Gruppo da Enelpower a Enel Produzione. Sono stati completati i confronti relativi alla costituzione del Centro Servizi del Personale (CSP), all'Area Acquisti e al nuovo assetto organizzativo della Divisione Mercato.

Area Gas

Nell'ambito dell'area Gas, oltre al processo di razionalizzazione societaria che ha riguardato Enel Gas (oggi Enel Energia), a livello aziendale è stato completato, nel rispetto delle procedure di cui all'art. 47 della legge n. 428/90, il passaggio di attività

e risorse di *staff* – ramo di azienda ICT e Amministrazione di Enel Rete Gas e di Enel Gas – a Enel Servizi, efficace a far data dal 1° gennaio 2007.

A livello di settore il 2006 ha visto un serrato confronto per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Gas/Acqua, scaduto il 31 dicembre 2005.

Il 12 maggio è stato raggiunto un accordo delle fonti istitutive del Fondo di Previdenza Complementare per i dirigenti (Enel e Cordenel/Federmanager), che ha previsto l'innalzamento dei contributi a favore degli iscritti.

Consistenza del personale

Il personale del Gruppo Enel al 31 dicembre 2006 è pari a 58.548 dipendenti. L'aumento dell'organico del Gruppo è dovuto alla acquisizione di società estere (Slovenské elektrárne e società controllate, Enel Operations Bulgaria, RusEnergoSbyt). Il saldo tra le cessazioni e le assunzioni (-2.369 risorse) è in linea con quanto avvenuto negli anni precedenti.

La variazione complessiva rispetto alla consistenza al 31 dicembre 2005 è così sintetizzata:

Consistenza al 31.12.2005	51.778
Variazioni di perimetro e acquisizioni:	
> Simeo	24
> Gruppo Slovenské elektrárne	7.599
> Enel Operations Bulgaria	1.004
> RusEnergoSbyt ⁽¹⁾	389
> Enel Brasil Participações	101
> Enel Panama	72
> Metansicula	17
> Erelis	11
> cessione 30% Enel Unión Fenosa Renovables ⁽²⁾	(20)
> cessione ramo di azienda (verso Hera)	(42)
> cessione Carbones Colombianos del Cerrejón	(16)
	9.139
Assunzioni	1.015
Cessazioni	(3.384)
Consistenza al 31.12.2006	58.548

(1) Pari al 49,5% della consistenza complessiva; include anche l'acquisizione di nuove *branch* avvenuta nel corso del 2006.

(2) Conseguente al consolidamento con il metodo proporzionale a seguito della cessione del 30%.

Al 31 dicembre 2006 la consistenza del personale che opera all'estero è di 13.958 dipendenti.

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 2006.

Piano 2002

Nel maggio 2001 l'Assemblea straordinaria di Enel – in accoglimento delle proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione, motivate dalla insufficienza dell'importo residuo della delega assembleare del dicembre 1999 al fine di impostare piani di *stock option* ulteriori rispetto a quelli adottati negli anni 2000 e 2001 – ha dato avvio a un piano di azionariato, deliberando:

- > di revocare, per la parte non ancora esercitata dal Consiglio medesimo, la delega all'aumento del capitale sociale disposta nel dicembre 1999, facendo comunque salvi tutti gli atti compiuti in esecuzione della delega medesima;
- > di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega quinquennale all'aumento del capitale sociale per un massimo di 60.630.750 euro (e, quindi, per un importo di poco inferiore all'1% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*) mediante l'emissione di un massimo di 60.630.750 azioni ordinarie da nominali 1 euro ciascuna, con godimento regolare, da offrire in sottoscrizione a pagamento a dirigenti – da individuarsi a cura del Consiglio di Amministrazione – della stessa Enel e/o delle società da questa controllate, con conseguente esclusione del diritto di opzione secondo quanto consentito dal codice civile e dal Testo Unico della Finanza.

Nel corso del mese di marzo 2002, in attuazione di tale delega assembleare, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano di *stock option* relativo

all'anno 2002 (integrato nel settembre dello stesso 2002), unitamente al regolamento attuativo.

Il regolamento ha previsto l'assegnazione ai dirigenti individuati dal Consiglio di Amministrazione di diritti personali e intrasferibili *inter vivos* ("opzioni") relativi alla sottoscrizione di un corrispondente numero di azioni ordinarie Enel di nuova emissione. In base a quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione, i dirigenti medesimi sono stati quindi ripartiti in differenti fasce e la quantità di opzioni assegnate agli appartenenti a ciascuna di esse è stata determinata attraverso l'applicazione di un moltiplicatore al rapporto tra la retribuzione annua lorda di riferimento della fascia di appartenenza e il valore di un'opzione a tre anni, determinato sulla base di valutazioni di mercato. Il diritto alla sottoscrizione delle azioni risulta subordinato alla permanenza dei dirigenti interessati nell'ambito delle società del Gruppo, con talune eccezioni (quali, per esempio, la risoluzione del rapporto di lavoro per collocamento in quiescenza o per invalidità permanente, l'uscita dal Gruppo della società con cui è in essere il rapporto di lavoro, nonché la successione) specificamente disciplinate nel regolamento.

Tra i destinatari del Piano di *stock option* 2002 risultano compresi anche coloro che hanno rivestito, in fasi distinte nel corso di tale anno, la carica di Amministratore Delegato di Enel e che hanno partecipato al Piano stesso nella qualità di Direttori Generali.

Il regolamento ha disposto inoltre che le opzioni assegnate – una volta realizzatesi le condizioni di esercizio – possano essere esercitate per una quota del 30% a decorrere dal primo anno successivo a quello di assegnazione, per una ulteriore quota del 30% a decorrere dal secondo anno successivo a quello di assegnazione e per la residua quota del 40% a decorrere dal terzo anno successivo a quello di assegnazione, fermo restando per tutte le opzioni il termine ultimo di esercizio del quinto anno successivo a quello di assegnazione.

In ogni caso le opzioni risultano in concreto esercitabili, durante ciascun anno, esclusivamente nel corso di tre 'finestre' temporali della durata di quindici giorni di Borsa aperta ciascuna, a decorrere (i) dalla verifica dei dati preliminari consolidati da parte del Consiglio di Amministrazione, (ii) dall'approvazione del Bilancio di esercizio da parte dell'Assemblea degli azionisti e (iii) dall'approvazione della relazione concernente il terzo trimestre dell'esercizio da parte del Consiglio di Amministrazione. Per quanto concerne le condizioni di esercizio – aventi carattere di condizioni sospensive – il regolamento ha disposto che tutte le opzioni assegnate divengono esercitabili qualora (i) l'importo dell'EBITDA di Gruppo relativo all'anno di assegnazione e riportato nel *budget* approvato dal Consiglio di Amministrazione venga superato e (ii) la variazione percentuale del prezzo dell'azione Enel riportato dal sistema telematico della Borsa Italiana nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni risulti superiore – secondo i criteri di calcolo indicati nel regolamento – rispetto all'andamento di uno specifico indice di riferimento, individuato dal

regolamento stesso nella media dell'andamento dell'indice MIBTEL (peso: 50%) e dell'indice FTSE Eurotop 300 Electricity (peso: 50%). Qualora tali obiettivi non vengano congiuntamente raggiunti, tutte le opzioni decadono automaticamente, non essendo previsto alcun meccanismo che ne consenta il recupero.

Il regolamento ha infine previsto che il prezzo di sottoscrizione delle azioni ("*strike price*") venga determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura non inferiore alla media aritmetica dei prezzi di riferimento dell'azione Enel riportati dal sistema telematico della Borsa Italiana nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni e lo stesso giorno del mese solare precedente. La sottoscrizione delle azioni, per un importo pari allo *strike price*, risulta a totale carico dei destinatari, non prevedendo il Piano alcuna agevolazione a tale riguardo.

Sviluppo del Piano 2002

In concreto, sulla base di tale disciplina regolamentare, il Piano di *stock option* relativo all'anno 2002 ha determinato l'assegnazione di complessive 41.748.500 opzioni in favore di 383 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 6,426 euro (e, per le sole opzioni assegnate nel settembre 2002, a 6,480 euro). In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio, si è potuto accertare che nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni sono stati conseguiti ambedue gli obiettivi concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento, il che ha determinato il verificarsi dei presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate. Si segnala che delle indicate 41.748.500 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 4.872.500 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2005, mentre (ii) nessuna opzione risulta decaduta nel corso del 2006.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 2002

Per effetto di quanto sopra, nel mese di aprile 2003 il Consiglio di Amministrazione, parzialmente esercitando la delega assembleare del maggio 2001, ha quindi deliberato un aumento scindibile del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima inferiore allo 0,7% del capitale stesso *pro tempore*) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2002.

In particolare, in tale occasione il Consiglio di Amministrazione ha deliberato un aumento a pagamento del capitale dell'importo massimo di 41.748.500 euro, sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2007, al servizio di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2002 (in quanto divenute esercitabili), caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari (i) a 6,426 euro per le 39.245.000 opzioni assegnate nel marzo 2002 e (ii) a 6,480 euro per le 2.503.500 opzioni assegnate nel settembre 2002. In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e

sottoscritte, nel corso del 2006, 1.319.050 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2002 esercitate nei periodi compresi tra il 2 febbraio e il 22 febbraio 2006, tra il 29 maggio e il 16 giugno 2006 e tra il 10 novembre e il 30 novembre 2006. Esse si aggiungono alle 34.801.650 azioni ordinarie emesse e sottoscritte a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2002 esercitate nel corso del 2004 e del 2005.

Piano 2003

Nel maggio 2003 l'Assemblea straordinaria di Enel – in accoglimento delle proposte formulate dal Consiglio di Amministrazione, motivate dalla insufficienza dell'importo residuo della precedente delega assembleare del maggio 2001 al fine di impostare ulteriori piani di *stock option* – ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando:

- > di revocare, per la parte non ancora esercitata dal Consiglio medesimo, la delega all'aumento del capitale sociale disposta nel maggio 2001, facendo comunque salvi tutti gli atti compiuti in esecuzione della delega medesima;
- > di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 47.624.005 euro (e, quindi, per un importo pari a circa lo 0,8% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*), dotata di caratteristiche analoghe a quelle della precedente delega del maggio 2001 e destinata a servizio del Piano di *stock option* relativo all'anno 2003, quale già approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di aprile 2003.

Il Piano 2003 – tra i cui destinatari figura anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale – risulta ispirato a logiche analoghe a quelle del Piano 2002, mutuandone le disposizioni del regolamento attuativo per quanto riguarda i diversi profili in precedenza descritti (concernenti, in particolare, i criteri che regolano tanto l'assegnazione delle opzioni ai dirigenti destinatari del Piano quanto il mantenimento del diritto al relativo esercizio, il periodo di maturazione delle opzioni e la loro concreta esercitabilità all'interno di prestabilite 'finestre' temporali, le condizioni di esercizio delle opzioni, le modalità di determinazione del prezzo di sottoscrizione delle azioni e l'assenza di agevolazioni per il relativo pagamento da parte dei dirigenti partecipanti al Piano).

Sviluppo del Piano 2003

In concreto il Piano di *stock option* relativo all'anno 2003 ha determinato l'assegnazione di complessive 47.624.005 opzioni in favore di 549 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 5,240 euro. In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio, si è potuto accertare che sono stati conseguiti ambedue gli obiettivi, concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo

nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento indicato nel regolamento attuativo del Piano; si segnala a tale ultimo riguardo che il periodo di rilevazione dell'andamento sia dell'azione Enel sia dell'indice di riferimento – periodo destinato a scadere per previsione regolamentare il 31 dicembre 2003 – è stato prolungato dal Consiglio di Amministrazione al 26 marzo 2004, al fine di ripristinare condizioni di normalità per una valutazione oggettiva del raggiungimento di tale obiettivo; ciò in considerazione dell'operazione di collocamento di azioni Enel presso investitori istituzionali realizzata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze nel mese di ottobre 2003, di per sé estranea alla gestione di Enel e tale da avere determinato, per la sua straordinaria e rilevante portata, notevoli riflessi sull'andamento del titolo. Risultano pertanto essersi verificati i presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2003. Si segnala che delle indicate 47.624.005 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 3.288.426 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2005 e (ii) 60.290 opzioni nel corso del 2006.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 2003

Nel mese di aprile 2004 il Consiglio di Amministrazione, esercitando interamente la delega assembleare del maggio 2003, ha quindi deliberato un aumento scindibile e a pagamento del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima del capitale medesimo *pro tempore* pari a circa lo 0,8%) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2003. Tale aumento, deliberato per un importo massimo di 47.624.005 euro e sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2008, risulta al servizio di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2003 (in quanto divenute esercitabili), caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 5,240 euro.

In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e sottoscritte, nel corso del 2006, 11.726.012 azioni ordinarie a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2003 esercitate nei periodi compresi tra il 2 febbraio e il 22 febbraio 2006, tra il 29 maggio e il 16 giugno 2006 e tra il 10 novembre e il 30 novembre 2006. Esse si aggiungono alle 30.500.492 azioni ordinarie emesse e sottoscritte a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2003 esercitate nel corso del 2004 e del 2005.

Piano 2004

Nel maggio 2004 l'Assemblea straordinaria di Enel ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 38.527.550 euro (e, quindi, per un importo pari a circa lo 0,6% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*), dotata di caratteristiche analoghe a quelle delle precedenti deleghe del maggio 2001 e del maggio 2003 e destinata a servizio del Piano di *stock option* relativo all'anno

2004, quale già approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo 2004. Il Piano 2004 – tra i cui destinatari figura anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale – risulta ispirato a logiche analoghe a quelle dei Piani 2002 e 2003, mutuandone in larga parte le disposizioni dei regolamenti attuativi e discostandosene solo per i profili di seguito evidenziati.

In particolare, pur risultando confermata la ripartizione dei destinatari del Piano in differenti fasce, si è però prevista un'assegnazione delle opzioni in base a criteri proporzionali e non più effettuata attraverso l'applicazione di un moltiplicatore al rapporto tra la retribuzione annua lorda di riferimento della fascia di appartenenza dell'interessato e il valore di un'opzione a tre anni, determinato sulla base di valutazioni di mercato.

Inoltre, è stato disposto che le opzioni assegnate – una volta realizzatesi le condizioni di esercizio – possano essere esercitate per una quota del 15% a decorrere dal primo anno successivo a quello di assegnazione, per un'altra quota del 15% a decorrere dal secondo anno successivo a quello di assegnazione, per un'ulteriore 30% a decorrere dal terzo anno successivo a quello di assegnazione e per il residuo 40% a decorrere dal quarto anno successivo a quello di assegnazione, fermo restando per tutte le opzioni il termine ultimo di esercizio del quinto anno successivo a quello di assegnazione.

Sono state altresì eliminate le 'finestre' temporali di esercizio delle opzioni, disponendosi che queste ultime possano essere esercitate, durante ciascun anno, in qualsiasi momento, fatti salvi due *blocking period* della durata indicativa di un mese ciascuno (individuati a ridosso dell'approvazione del progetto di Bilancio di esercizio e della relazione semestrale da parte del Consiglio di Amministrazione). Per quanto concerne le condizioni di esercizio – aventi carattere di condizioni sospensive – mentre l'obiettivo dell'EBITDA di Gruppo è rimasto invariato, quello collegato alla *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento è stato per la prima volta considerato in una logica di *total shareholders' return*, ossia tenendo conto (sia per l'azione Enel sia per l'indice di riferimento) dell'effetto del reinvestimento dei rispettivi dividendi lordi nei medesimi titoli. Tale modifica è stata adottata per rendere coerente il rendimento effettivo che il titolo Enel è in grado di attribuire ai propri azionisti, in termini anche di distribuzione di dividendi, rispetto al rendimento effettivo ricavabile, negli stessi termini, dagli altri titoli di riferimento.

Sviluppo del Piano 2004

In concreto il Piano di *stock option* relativo all'anno 2004 ha determinato l'assegnazione di complessive 38.527.550 opzioni in favore di 640 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 6,242 euro. In relazione a tale Piano, dalle verifiche effettuate dal Consiglio di Amministrazione circa la realizzazione delle condizioni di esercizio, si è potuto accertare che sono stati conseguiti ambedue gli

obiettivi, concernenti il superamento dell'EBITDA di Gruppo nel corso dell'anno di assegnazione delle opzioni e la *performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento indicato nel regolamento attuativo del Piano; si segnala a tale ultimo riguardo che il periodo di rilevazione dell'andamento sia dell'azione Enel sia dell'indice di riferimento – periodo destinato a scadere per previsione regolamentare il 31 dicembre 2004 – è stato prolungato dal Consiglio di Amministrazione al 25 marzo 2005, al fine di garantire condizioni di normalità per una valutazione oggettiva del raggiungimento di tale obiettivo; ciò in considerazione dell'operazione di collocamento di azioni Enel tramite offerta globale effettuata da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze nel mese di ottobre 2004, di per sé estranea alla gestione di Enel e suscettibile di determinare, per la sua straordinaria e rilevante portata, riflessi distorsivi sull'andamento del titolo.

Risultano pertanto essersi verificati i presupposti per l'esercitabilità di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2004. Si segnala che delle indicate 38.527.550 opzioni assegnate e divenute esercitabili sono decadute per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari (i) 1.625.500 opzioni nel periodo compreso tra la data di assegnazione delle opzioni stesse e la fine del 2005 e (ii) 334.300 opzioni nel corso del 2006.

Aumento del capitale sociale a servizio del Piano 2004

Nel mese di marzo 2005 il Consiglio di Amministrazione, esercitando interamente la delega assembleare del maggio 2004, ha quindi deliberato un aumento scindibile e a pagamento del capitale sociale (comportante una potenziale diluizione massima del capitale medesimo *pro tempore* pari a circa lo 0,6%) al servizio delle opzioni assegnate con il Piano 2004. Tale aumento, deliberato per un importo massimo di 38.527.550 euro e sottoscrivibile entro il 31 dicembre 2009, risulta al servizio di tutte le opzioni assegnate con il Piano 2004 (in quanto divenute esercitabili), caratterizzate da un prezzo di sottoscrizione pari a 6,242 euro.

In esecuzione di tale deliberazione consiliare risultano essere state emesse e sottoscritte, nel corso del 2006, 6.079.571 azioni ordinarie a servizio dell'intervenuto esercizio di altrettante *stock option* del Piano 2004. Esse si aggiungono alle 12.392.982 azioni ordinarie emesse e sottoscritte a servizio di altrettante *stock option* del Piano 2004 esercitate nel corso del 2005.

Piano 2006

Nel maggio 2006 l'assemblea straordinaria di Enel ha dato avvio a un nuovo piano di azionariato, deliberando di conferire al Consiglio di Amministrazione una nuova delega all'aumento del capitale sociale per un massimo di 31.790.000 euro (e, quindi, per un importo pari a circa lo 0,5% dell'ammontare del capitale stesso *pro tempore*), dotata di caratteristiche analoghe a quelle delle precedenti deleghe del maggio 2001, del maggio 2003 e del maggio 2004 e destinata a servizio del Piano di *stock option*

relativo all'anno 2006, quale approvato dalla medesima Assemblea in sede ordinaria (in base alle nuove disposizioni introdotte nel Testo Unico della Finanza da parte della legge sulla tutela del risparmio).

Il Piano 2006 – tra i cui destinatari figura anche l'Amministratore Delegato di Enel, nella qualità di Direttore Generale – risulta ispirato a logiche analoghe a quelle dei Piani 2002, 2003 e 2004, caratterizzandosi rispetto a essi per una ancora più marcata coerenza rispetto alla *best practice* internazionale; ciò grazie alla fissazione di obiettivi di *performance* di durata pluriennale (anziché annuale), allo scopo di tendere a un consolidamento dei risultati e a un'accentuazione delle caratteristiche di medio periodo che si intendono attribuire allo strumento in questione.

Il Piano 2006 mutua in larga parte le disposizioni del regolamento attuativo del Piano 2004, discostandosene solo per i profili di seguito evidenziati.

La differenza più rilevante riguarda la indicata durata pluriennale delle condizioni di esercizio delle opzioni, che conservano natura di condizioni sospensive e rimangono legate ai medesimi obiettivi gestionali (EBITDA di Gruppo) e di mercato (*performance* dell'azione Enel rispetto all'indice di riferimento) dei Piani precedenti, con l'intento di assicurare in tal modo una piena convergenza tra gli interessi degli azionisti e quelli del *management*.

Il Piano 2006 prevede, in particolare, che una prima quota pari al 25% delle opzioni assegnate divenga esercitabile a condizione che nel biennio 2006-2007 vengano congiuntamente raggiunti gli obiettivi sopra indicati, mentre l'esercitabilità del residuo 75% delle opzioni assegnate è subordinata al conseguimento di entrambi i medesimi obiettivi nel corso del triennio 2006-2008. In caso di mancato conseguimento di uno ovvero di entrambi gli obiettivi durante il biennio 2006-2007, è comunque prevista per la prima quota pari al 25% delle opzioni assegnate una possibilità di recupero condizionata al congiunto raggiungimento dei medesimi obiettivi nel più ampio arco temporale 2006-2008.

Si prevede inoltre che le opzioni assegnate – una volta realizzatesi le condizioni di esercizio – possano essere esercitate per una quota del 25% a decorrere dal secondo anno successivo a quello di assegnazione, per un ulteriore 35% a decorrere dal terzo anno successivo a quello di assegnazione e per il residuo 40% a decorrere dal quarto anno successivo a quello di assegnazione, fermo restando per tutte le opzioni il termine ultimo di esercizio del sesto anno successivo a quello di assegnazione.

Sviluppo del Piano 2006

In concreto il Piano di *stock option* relativo all'anno 2006 ha determinato l'assegnazione di complessive 31.790.000 opzioni in favore di 461 dirigenti del Gruppo, caratterizzate da uno *strike price* pari a 6,842 euro.

Si segnala che delle indicate 31.790.000 opzioni assegnate ne sono decadute 286.000 per cessazione anticipata dal servizio dei relativi assegnatari nel periodo