



DOCUMENTO INFORMATIVO

ai sensi dell'articolo 84-*bis*, comma 1, del Regolamento adottato dalla CONSOB con Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato, relativo al

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2026

DI

ENEL S.P.A.

8 aprile 2026

GLOSSARIO.....	4
PREMESSA.....	6
1. SOGGETTI DESTINATARI	6
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	6
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI.....	6
1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)	7
1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano	7
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	8
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	8
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.....	8
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare.....	9
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	9
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano	10
2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.....	10
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO LTI.....	10
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	10
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	10
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano.....	10
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	10
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano	11

3.6	Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	11
3.7	Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	11
3.8	Prezzo di mercato registrato nelle predette date per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	11
3.9	Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014	12
4.	CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI.....	12
4.1	Struttura del Piano	12
4.2	Periodo di attuazione del Piano	13
4.3	Termine del Piano.....	13
4.4	Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.....	13
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano	14
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	18
4.7	Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di <i>hedging</i> che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari	19
4.8	Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.....	19
4.9	Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	20
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	20
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	20
4.12	Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	20
4.13	Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano.....	20
4.14	Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali	20
4.15	Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile	20
4.16	– 4.23	21
4.24	Allegato.....	21

GLOSSARIO

Ai fini del presente documento informativo, i termini sotto indicati hanno il significato ad essi di seguito attribuito.

Azioni	Le Azioni ordinarie di Enel quotate sul mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A.
Azionisti	I possessori di Azioni.
Codice di <i>Corporate Governance</i>	Il Codice di <i>Corporate Governance</i> delle società con azioni quotate sul mercato Euronext Milan di Borsa Italiana S.p.A. approvato dal Comitato italiano per la <i>Corporate Governance</i> nel gennaio 2020.
Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Il Comitato di Enel, interamente composto alla data del presente documento da Amministratori non esecutivi indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Destinatari	I <i>manager</i> di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Dirigenti – diversi da quelli che ricoprono anche la carica di Amministratore di Enel – che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della Società e del Gruppo, secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti Consob. Tali Dirigenti sono individuati da parte dell'Amministratore Delegato di Enel tra i suoi diretti riporti in considerazione della rilevanza delle funzioni ad essi assegnate nell'ambito del Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti Consob.
Meccanismo di <i>dividend equivalent</i>	Meccanismo in base al quale, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai Destinatari del Piano LTI a seguito della consuntivazione degli obiettivi di <i>performance</i> , è prevista l'assegnazione in loro favore di un numero aggiuntivo di Azioni di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di <i>performance</i> e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano.
<i>Earnings Per Share</i> (EPS)	Obiettivo di <i>performance</i> calcolato in base al rapporto tra l'Utile netto ordinario consolidato e il numero di azioni esistenti – al netto delle azioni proprie acquistate con finalità di remunerazione aggiuntiva degli azionisti e che risultano in portafoglio in quanto non ancora annullate – alla fine di ciascun esercizio rilevante per il calcolo dell'obiettivo medesimo.
Enel o la Società	Enel S.p.A.

Gruppo	Enel e le società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile.
Indice EUROSTOXX Utilities – UEM (Area Euro/Unione Economica e Monetaria)	L'indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali <i>utilities</i> dei Paesi appartenenti all'Area Euro (UEM). Al 31 dicembre 2025, i primi 10 componenti di tale indice erano: Iberdrola, Enel, Engie, E.ON, RWE, Veolia Environnement, Terna, EdP, Endesa e Fortum.
Piano LTI o Piano	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2026.
Regolamento Emittenti Consob	Il Regolamento adottato dalla Consob con Deliberazione n. 11971 del 14 maggio 1999, come successivamente modificato e integrato.
Return on Average Capital Employed (ROACE)	Rapporto tra EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e Capitale Investito Netto medio.
Total Shareholders Return (TSR)	<p>Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) <i>capital gain</i>: rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso; (ii) dividendi reinvestiti: impatto di tutti i dividendi pagati e reinvestiti nel titolo azionario alla data di stacco della cedola.
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, come successivamente modificato e integrato.

PREMESSA

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti Consob, è pubblicato al fine di fornire agli Azionisti e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sul Piano LTI di cui si propone l'adozione.

Il Piano LTI prevede la possibilità di erogare ai Destinatari un incentivo rappresentato sia da una componente di natura monetaria che da una componente azionaria. Inoltre, la corresponsione di entrambe tali componenti, così come il loro ammontare, dipendono, tra l'altro, dal livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2026-2028) rispetto a quello dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM*.

Per entrambe queste sue caratteristiche, il Piano LTI, in quanto rientrante tra i “*piani di compensi basati su strumenti finanziari*” ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel convocata per il 12 maggio 2026.

Il Documento Informativo è a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), nonché sul sito *internet* della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato “eMarket Storage” (www.emarketstorage.it).

1. SOGGETTI DESTINATARI

1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso l'Amministratore Delegato (nonché Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) di Enel, quale individuato da parte del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 maggio 2026.

1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI

Sono Destinatari del Piano LTI circa 300 *manager* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico. Tra tali *manager* sono compresi anche quelli facenti capo alla Linea di *Business* “*Enel Grids and Innovation*”, nonché alle Regioni “*Iberia*” e “*Rest of the World*”, per alcuni dei quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti piani ⁽¹⁾ e obiettivi *ad hoc* connessi alle attività proprie della suindicata Linea di *Business* e Regioni.

Si segnala che alcuni tra i *manager* Destinatari del Piano LTI rivestono attualmente l'incarico di componenti del consiglio di amministrazione di società controllate da Enel ai sensi dell'art. 2359 del codice civile. Tali dirigenti non formano oggetto di indicazione nominativa nel precedente paragrafo 1.1 in quanto la loro inclusione tra i Destinatari del Piano prescinde dalle cariche da costoro rivestite nelle società di cui sopra, essendo tale assegnazione determinata esclusivamente in funzione del ruolo manageriale ad essi affidato nell'ambito del Gruppo.

(1) Tali piani sono rivolti a circa 80 Destinatari e in alcuni casi non prevedono una componente azionaria.

1.3 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono direttori generali o dirigenti con responsabilità strategiche (nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione)

Tra i Destinatari del Piano LTI risulta compreso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato, ove ricopra contestualmente tale carica) di Enel, quale individuato – all'occorrenza – da parte del Consiglio di Amministrazione che verrà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 maggio 2026.

1.4 Descrizione e indicazione numerica dei Destinatari del Piano LTI che rivestono il ruolo di dirigenti con responsabilità strategiche e delle eventuali altre categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Tra i Destinatari del Piano LTI indicati nel precedente paragrafo 1.2 rientrano anche i *manager* che, al momento dell'assegnazione del valore base dell'incentivo, rivestiranno in concreto la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti Consob. Alla data del presente documento trattasi dei responsabili:

- della Funzione "*Administration, Finance and Control*" di *Holding*;
- della Funzione "*Global Services*";
- delle Linee di *Business* Globali "*Enel Green Power and Thermal Generation*", "*Enel Grids and Innovation*", "*Global Energy and Commodity Management and Chief Pricing Officer*" ed "*Enel Commercial*";

per un totale di 6 posizioni dirigenziali.

Fermo restando quanto indicato al precedente paragrafo 1.2, si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Destinatari, differenziandosi esclusivamente:

- (i) per la misura del valore base dell'incentivo, da determinarsi al momento della relativa assegnazione in funzione della remunerazione fissa del singolo Destinatario, come indicato nel successivo paragrafo 2.3;
- (ii) per la misura dell'incentivo in concreto attribuibile a consuntivazione del Piano che, a seconda del grado di raggiungimento degli obiettivi di *performance* individuati dal Piano stesso, è pari:
 - nel *target* al 130% del valore base per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, e al 100% del valore base per gli altri Destinatari;
 - nel massimo (*i.e.*, in caso di raggiungimento della seconda soglia di *overperformance*) al 280% del valore base per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, e al 180% del valore base per gli altri Destinatari; e
- (iii) per l'incidenza percentuale della componente azionaria rispetto al valore base dell'incentivo assegnato, che risulta pari:
 - per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, al 150% del valore base;

- per i primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, al 100% del valore base; e
- per gli altri Destinatari del Piano, diversi da quelli di cui ai punti precedenti, al 65% del valore base.

2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano è volto a:

- allineare gli interessi dei Destinatari con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli Azionisti in un orizzonte di lungo periodo, anche attraverso la previsione di una componente azionaria nei piani di remunerazione;
- rafforzare il collegamento della remunerazione dei Destinatari con il successo sostenibile della Società e gli obiettivi del Piano Strategico 2026-2028;
- incentivare l'impegno del *management* al conseguimento di obiettivi comuni a livello di Gruppo, favorendo un coordinamento e una integrazione delle attività delle diverse società facenti parte del Gruppo stesso;
- favorire la fidelizzazione dei Destinatari del Piano, incentivando in particolare la permanenza di coloro che ricoprono posizioni "chiave" nel Gruppo;
- salvaguardare la competitività della Società sul mercato del lavoro.

2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano

Il Piano comporta l'erogazione di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, il cui ammontare può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel ovvero per gli altri Destinatari. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI, nonché il relativo peso:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽²⁾ di Enel vs TSR medio dell'Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2026-2028	45%
EPS (<i>Earnings per share</i>) al 2028 accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027	20%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato nel triennio 2026-2028	10%
Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2028 ⁽³⁾ , accompagnato dall'obiettivo-	15%

⁽²⁾ Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato nel periodo dei tre mesi che precedono l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

⁽³⁾ L'intensità delle emissioni di gas serra "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra "Scope 1" di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra "Scope 3" derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2028 ⁽⁴⁾	
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028	10%

La scelta di subordinare l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* intende allineare gli interessi dei Destinatari con quelli degli Azionisti. Inoltre, tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari del Piano, sono caratterizzati da un periodo di *performance* di durata triennale allo scopo di tendere a un consolidamento dei risultati e a un'accentuazione delle caratteristiche di lungo periodo che si intendono attribuire al Piano medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI, si veda il successivo paragrafo 4.5.

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare

La misura del valore base dell'incentivo da assegnare a ciascun Destinatario del Piano sarà determinata assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa; tale percentuale viene individuata in funzione della fascia di appartenenza di ciascun Destinatario. A tal fine, i Destinatari del Piano sono suddivisi in 3 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo compreso tra il 15% e il 130% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello *target* (secondo quanto indicato al successivo paragrafo 4.5), in conformità con i principi della politica in materia di remunerazione di Enel per il 2026 che viene sottoposta all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 maggio 2026. Tali principi prevedono tra l'altro che:

- vi sia un adeguato bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile e, nell'ambito di quest'ultima, tra la variabile di breve e quella di lungo periodo;
- gli obiettivi di *performance*, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili della remunerazione, siano predeterminati, misurabili e legati in parte significativa ad un orizzonte temporale di lungo periodo.

In particolare, il Piano LTI prevede che l'incentivo erogabile all'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel sia pari (i) al 130% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento degli obiettivi di *performance* al livello *target*, e (ii) al 280% della remunerazione fissa, in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance* degli obiettivi stessi.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* non sarà erogato alcun incentivo in base al Piano LTI.

2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel

Non applicabile.

⁽⁴⁾ L'intensità delle emissioni di gas serra “Scope 1” relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall'attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione totale del Gruppo.

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione del Piano

La struttura del Piano LTI non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 Eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO LTI

3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI

All'Assemblea ordinaria di Enel, chiamata a deliberare in merito al Piano LTI, viene proposto di attribuire al Consiglio di Amministrazione, con facoltà di subdelega, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano stesso, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dal presente Documento Informativo, così come previsto dalla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-ter del TUF e messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale di Enel (in Roma, Viale Regina Margherita, 137), sul sito *internet* della Società (www.enel.com) e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket Storage" (www.emarketstorage.it).

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea degli Azionisti – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione del Piano stesso applicando le norme previste dal relativo regolamento di attuazione.

Da un punto di vista strettamente operativo, il Piano viene gestito dalla Funzione "People and Organization".

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Non sono previste procedure per la revisione del Piano.

3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai Destinatari di un incentivo rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria. La componente in Azioni è assegnata gratuitamente e viene erogata, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* (cfr. successivo paragrafo 4.5), alla fine del *performance period* triennale, nella misura e con le tempistiche descritte nel successivo paragrafo 4.2.

Le Azioni da erogare ai sensi del Piano saranno previamente acquistate da Enel e/o dalle società da questa controllate, nei limiti e con le modalità previsti dalla normativa vigente, in base ad apposita autorizzazione assembleare, nella misura in cui ciò si rendesse necessario tenuto conto delle Azioni già detenute dalla Società e/o dalle società da questa controllate.

3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano

L'intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano LTI si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in conformità con quanto raccomandato dal Codice di *Corporate Governance* e con le migliori prassi di governo societario in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema del Piano LTI da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità; l'Amministratore Delegato in carica alla data del Documento Informativo, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano in caso di sua riconferma in tale ruolo da parte del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata per il 12 maggio 2026, non ha partecipato alla discussione né alle deliberazioni sul Piano medesimo.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'Assemblea e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

La deliberazione del Consiglio di Amministrazione di sottoporre il Piano LTI all'approvazione dell'Assemblea è del 19 marzo 2026, previa approvazione dello schema del Piano in pari data. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI, sia per quanto concerne la sua struttura che per le curve di incentivazione, è del 16 marzo 2026.

3.7 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti finanziari e dell'eventuale proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni

Il Piano LTI è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel convocata per il 12 maggio 2026. Successivamente all'Assemblea e subordinatamente all'approvazione del Piano LTI da parte di quest'ultima, il Consiglio di Amministrazione si riunirà per assumere le decisioni rilevanti ai fini dell'attuazione del Piano stesso, comprese quelle concernenti l'individuazione del numero massimo di Azioni da assegnare ai Destinatari in base al Piano.

3.8 Prezzo di mercato registrato nelle predette date per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano

Il prezzo delle Azioni al momento dell'assegnazione del Piano LTI ai Destinatari sarà comunicato ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

Di seguito si indica il prezzo di chiusura delle Azioni registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di chiusura del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 16 marzo 2026: Euro 9,652;
- prezzo di chiusura del titolo Enel rilevato presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 19 marzo 2026: Euro 9,437.

3.9 Presidi adottati dalla Società in caso di possibile coincidenza temporale tra la data di assegnazione degli strumenti finanziari o delle eventuali decisioni in merito del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni e la diffusione di informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 17 del Regolamento (UE) n. 596/2014

Le decisioni in merito all'assegnazione delle Azioni in base al Piano LTI saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione di Enel, previa approvazione del medesimo Piano da parte dell'Assemblea degli Azionisti, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di *market abuse*, nonché dei regolamenti e delle procedure aziendali. Non si è reso necessario, pertanto, predisporre alcuno specifico presidio al riguardo.

Si precisa in ogni caso che – come indicato nel successivo paragrafo 4.2 – il diritto in capo ai Destinatari di ricevere le Azioni oggetto di assegnazione maturerà in concreto solo dopo la conclusione di un periodo di *performance* triennale, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance* descritti nel successivo paragrafo 4.5.

4. CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano LTI prevede l'assegnazione ai Destinatari di un incentivo, rappresentato da una componente in Azioni e da una componente di natura monetaria, che potrà variare – in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali previsti dal Piano (*cf.* successivo paragrafo 4.5) – da zero (per cui, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 280% ovvero del 180% del valore base nel caso, rispettivamente, dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel ovvero degli altri Destinatari.

Fermo quanto precede, rispetto al totale dell'incentivo maturato il Piano prevede che: (i) per l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, fino al 150% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (ii) per i primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, fino al 100% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni; (iii) per gli altri Destinatari, diversi da quelli indicati *sub* i) e ii), fino al 65% del valore base l'incentivo sia interamente corrisposto in Azioni.

La componente monetaria è calcolata per differenza tra l'importo totale dell'incentivo determinato a consuntivazione del Piano e la quota parte da erogarsi in Azioni. A tal fine, il valore della componente azionaria dell'incentivo viene calcolato considerando la media aritmetica dei VWAP ⁽⁵⁾ giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (*i.e.*, 1° ottobre – 31 dicembre 2025). In particolare, nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 8,6811.

Il Piano LTI contempla altresì un meccanismo di *dividend equivalent* in base al quale, con riferimento alla sola componente azionaria del premio effettivamente maturata dai

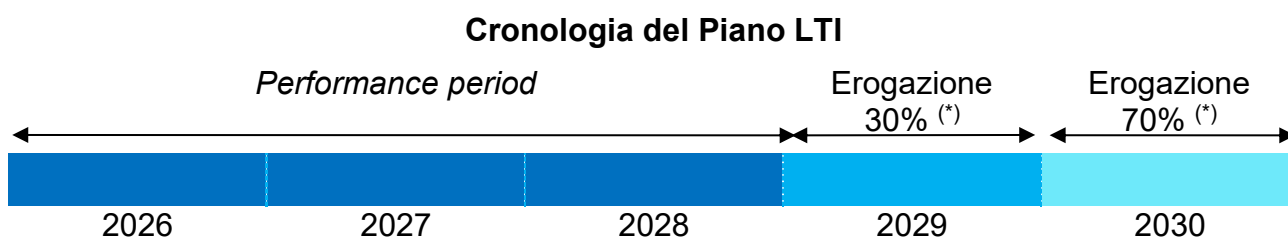
⁽⁵⁾ Indicatore calcolato in base al prezzo medio ponderato per i volumi scambiati, all'interno di una giornata di mercato aperto, escludendo le aste di apertura e le aste di chiusura, *block trades* e *market cross trades*.

Destinatari del Piano LTI a seguito della consuntivazione degli obiettivi di *performance*, è prevista l'assegnazione in loro favore di un numero aggiuntivo di Azioni di controvalore pari alla somma dei dividendi da essi non percepiti in quanto trattenuti dalla Società nel lasso temporale compreso tra l'avvio del periodo di *performance* e il momento dell'erogazione del premio connesso al Piano. Le Azioni assegnate a titolo di *dividend equivalent* sono trasferite ai Destinatari del Piano LTI unitamente alla componente azionaria del premio; il loro quantitativo è determinato in base alla somma dei dividendi trattenuti dalla Società nel lasso temporale sopra indicato in quanto inerenti la componente azionaria del premio effettivamente maturata, il cui importo viene diviso per il prezzo medio dell'Azione ⁽⁶⁾.

Il meccanismo di *dividend equivalent* costituisce quindi uno strumento volto a rafforzare ulteriormente l'allineamento degli interessi dei Destinatari del Piano LTI con quelli degli Azionisti in un orizzonte di lungo termine.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'erogazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2026-2028 (c.d. *performance period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, l'incentivo maturato sarà erogato ai Destinatari – sia per la componente azionaria che per quella monetaria – per il 30% nel 2029 e per il restante 70% nel 2030. L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione variabile di lungo termine (pari al 70% del totale) risulta quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento degli obiettivi di *performance* del Piano LTI (c.d. *deferred payment*). Le Azioni riconosciute sulla base del meccanismo di *dividend equivalent* sono trasferite ai Destinatari del Piano LTI unitamente alla componente azionaria del premio.



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2030.

4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

In linea con quanto sopra indicato, il Piano LTI prevede che, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, fino al 150% del valore base dell'incentivo – nel caso dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel – e fino al 100% e fino al 65% del valore base dell'incentivo – rispettivamente nel caso dei primi riporti dell'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, ivi inclusi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, e nel

⁽⁶⁾ Il prezzo medio dell'Azione è pari alla media aritmetica dei VWAP giornalieri registrati nei primi 25 giorni del mese antecedente quello di trasferimento delle Azioni ai Destinatari del Piano LTI.

caso degli altri Destinatari, diversi da quelli sopra citati – sia erogato in Azioni, secondo la tempistica indicata al precedente paragrafo 4.2.

Salvo quanto di seguito precisato in relazione alle Azioni che potranno essere riconosciute per effetto del meccanismo di *dividend equivalent*, il numero massimo di Azioni assegnabile ai Destinatari ai sensi del Piano LTI sarà disponibile solo a valle del Consiglio di Amministrazione che, subordinatamente all'approvazione del Piano stesso da parte dell'Assemblea degli Azionisti, provvederà all'assegnazione del valore base dell'incentivo ai Destinatari (cfr. precedente paragrafo 3.7).

Alla data odierna, si stima che il numero massimo di Azioni assegnabile ai sensi del Piano, per l'intero *performance period* triennale, sia pari a circa 2,6 milioni ⁽⁷⁾, pari allo 0,03% circa delle n. 10.166.679.946 azioni ordinarie prive di valore nominale in cui è suddiviso il capitale sociale di Enel alla data del presente Documento Informativo; tale numero massimo non tiene conto delle Azioni che potranno essere riconosciute per effetto del meccanismo di *dividend equivalent* descritto nel precedente paragrafo 4.1.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'assegnazione dell'incentivo previsto dal Piano LTI è subordinata al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

Obiettivo di <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽⁸⁾ di Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2026-2028	45%
EPS (<i>Earnings per share</i>) al 2028 accompagnato da un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027 ⁽⁹⁾	20%
ROACE (<i>Return on average capital employed</i>) cumulato nel triennio 2026-2028 ⁽¹⁰⁾	10%
Intensità delle emissioni di GHG “ <i>Scope 1 e Scope 3</i> ” relative all' <i>Integrated Power</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2028 ⁽¹¹⁾ , accompagnato dall'obiettivo-	15%

⁽⁷⁾ Il dato riportato è stato determinato sulla base della media aritmetica dei VWAP giornalieri del titolo Enel rilevati presso il mercato Euronext Milan organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. nei tre mesi che precedono l'inizio del *performance period* (i.e., 1° ottobre – 31 dicembre 2025). Nei tre mesi citati la media aritmetica dei VWAP giornalieri è stata pari a Euro 8,6811.

⁽⁸⁾ Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato nel periodo dei tre mesi che precedono l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2028), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

⁽⁹⁾ L'obiettivo di EPS è stato calcolato come semisomma del *range* dell'EPS per il 2028 previsto dal Piano Strategico 2026-2028. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, nonché dagli effetti dell'iperinflazione. In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

⁽¹⁰⁾ Il ROACE è calcolato come rapporto tra: (i) EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario), determinato escludendo le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ossia le plusvalenze derivanti da cessioni di *asset* e le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*) e (ii) CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento, al netto delle *Discontinued Operations*, degli *Asset held for Sale* e delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione dell'EBIT ordinario. In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dalla variazione dei tassi di cambio, del perimetro di consolidamento o dei principi contabili internazionali, dalla variazione delle *Discontinued Operations* e dalle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), nonché dagli effetti dell'iperinflazione. In sede di consuntivazione saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

⁽¹¹⁾ L'intensità delle emissioni di gas serra “*Scope 1 e Scope 3*” relative all'*Integrated Power* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera tanto le emissioni di gas serra “*Scope 1*” di Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dalla produzione di energia elettrica, quanto le emissioni di gas serra “*Scope 3*” derivanti dalla generazione di energia elettrica acquistata dal Gruppo e venduta ai clienti finali.

cancello rappresentato dalla intensità delle emissioni di GHG “Scope 1” relative alla <i>Power Generation</i> del Gruppo (gCO _{2eq} /kWh) al 2028 ⁽¹²⁾	
Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028 ⁽¹³⁾	10%

L’obiettivo legato al TSR sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

TSR medio Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX Utilities – UEM ⁽¹⁴⁾ nel triennio 2026-2028	TSR Enel inferiore al 100% del TSR dell’Indice	TSR Enel pari al 100% del TSR dell’Indice	TSR Enel pari al 110% del TSR dell’Indice	TSR Enel superiore o uguale al 115% del TSR dell’Indice
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹⁵⁾	150%	280%/180% ⁽¹⁶⁾

L’obiettivo legato all’EPS sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l’accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento di un obiettivo-cancello concernente il medesimo EPS per gli esercizi 2026 e 2027.

EPS 2026 e EPS 2027 (obiettivo cancello)	EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro	EPS 2026 e EPS 2027 ≥ 0,720 euro
EPS 2028	EPS 2028 inferiore a 0,810 euro	EPS 2028 pari a 0,810 euro	EPS 2028 pari a 0,815 euro	EPS 2028 superiore o uguale a 0,820 euro
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹⁵⁾	150%	280%/180% ⁽¹⁶⁾

Per quanto concerne l’obiettivo legato all’EPS, si segnala che l’obiettivo-cancello per il 2026 e per il 2027 è pari al valore minimo della *guidance* per il 2026 prevista dal Piano

⁽¹²⁾ L’intensità delle emissioni di gas serra “Scope 1” relative alla *Power Generation* (misurate in gCO_{2eq}/kWh) considera le emissioni dirette del Gruppo (incluse CO₂, CH₄ e N₂O) derivanti dall’attività di produzione nelle centrali termoelettriche alimentate a carbone, olio e gas e cicli combinati rispetto alla produzione totale del Gruppo.

⁽¹³⁾ La popolazione dei *manager* e dei *middle manager* comprende tutti i professionisti del Gruppo Enel che ricoprono ruoli di *leadership* e gestione all’interno di un’organizzazione, responsabili della pianificazione, organizzazione, direzione e controllo delle risorse per raggiungere obiettivi strategici. In particolare, i *middle manager* sono figure intermedie che agiscono come ponte tra la direzione strategica e la direzione esecutiva delle operazioni quotidiane, svolgendo un ruolo cruciale nel tradurre le strategie aziendali in azioni pratiche e nella supervisione dei *team* di lavoro.

⁽¹⁴⁾ Indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all’Area Euro (UEM). Per i primi 10 componenti di tale indice al 31 dicembre 2025 si rinvia a quanto indicato nel glossario introduttivo del presente documento.

⁽¹⁵⁾ Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della soglia *target* dell’obiettivo, sia riconosciuto: (i) all’Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel un premio pari al 130% del valore base assegnatogli; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 100% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

⁽¹⁶⁾ Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* dell’obiettivo, sia riconosciuto: (i) all’Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel un premio pari al 280% del valore base assegnatogli; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 180% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

Strategico 2026-2028. Tale obiettivo cancello è volto a garantire, nel corso dei primi due anni del *performance period* del Piano LTI 2026, il mantenimento di un livello di EPS coerente con il profilo di sviluppo di redditività del Piano Strategico.

L'obiettivo legato al ROACE cumulato nel triennio 2026-2028 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio.

ROACE cumulato nel triennio 2026-2028	ROACE inferiore a 41,2%	ROACE pari a 41,2%	ROACE pari a 41,8%	ROACE superiore o uguale a 42,4%
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹⁵⁾	150%	280%/180% ⁽¹⁶⁾

Per quanto riguarda l'obiettivo ROACE cumulato nel triennio 2026-2028, si segnala che il livello *target* sopra indicato (pari a 41,2%) risulta sostanzialmente in linea con quello previsto per il triennio 2025–2027 (pari a 41,4%), principalmente in quanto, a fronte di un incremento degli investimenti previsto dal Piano Strategico 2026-2028, non si ha un immediato riflesso sull'EBIT per effetto della latenza tra gli investimenti e la manifestazione dei relativi ritorni finanziari.

L'obiettivo concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1 e Scope 3" relative all'*Integrated Power* del Gruppo al 2028 sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* (la cui misura è coerente con le previsioni del Piano Strategico 2026-2028) non verrà assegnato alcun premio. Inoltre, l'accesso a tale obiettivo è subordinato al conseguimento dell'obiettivo-cancello concernente l'intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla *Power Generation* del Gruppo al 2028.

Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2028 (obiettivo cancello) ⁽¹⁷⁾	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 98gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 98gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 98gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG "Scope 1" relative alla <i>Power Generation</i> pari o inferiore a 98gCO _{2eq} /kWh
--	---	---	---	---

⁽¹⁷⁾ Al fine di neutralizzare eventuali impatti non prevedibili al momento della determinazione dell'obiettivo di *performance* relativo a "Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 e Scope 3 relative all'*Integrated Power* del Gruppo" e del relativo obiettivo cancello ("Intensità delle emissioni di GHG Scope 1 relative alla *Power Generation* del Gruppo"), in sede di relativa consuntivazione sarà sterilizzato:

(A) qualsiasi impatto negativo, diretto o indiretto, connesso o dovuto a: i) eventuali nuove leggi, regolamenti o, senza alcuna limitazione, qualsiasi decisione presa da un'autorità o tribunale competente; ii) la modifica, revoca e/o abbreviazione della data di scadenza delle concessioni, autorizzazioni, licenze e/o nulla osta applicabili e/o relative e/o concesse al Gruppo;

(B) qualsiasi impatto negativo connesso a un evento che potrebbe richiedere al Gruppo di modificare la propria metodologia di calcolo dell'obiettivo di riferimento in linea con il Piano di Sostenibilità, incluso, senza alcuna limitazione, un cambiamento di leggi, regolamenti, regole, *standard*, linee guida e *policy*, e/o un cambiamento significativo dei dati dovuto ad una migliore accessibilità degli stessi o alla scoperta o alla correzione di singoli errori o di una serie di errori cumulativi;

(C) qualsiasi incremento di emissioni di gas serra a livello di singolo Paese imputabile a cambiamenti nelle dinamiche del mercato elettrico che causino un imprevisto aumento nella generazione da impianti altamente emissivi (emissioni specifiche

Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> (gCO _{2eq} /kWh) del Gruppo al 2028 ⁽¹⁷⁾	Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> superiori a 107 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> pari a 107 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> pari a 105 gCO _{2eq} /kWh	Intensità delle emissioni di GHG “Scope 1 e Scope 3” relative all’ <i>Integrated Power</i> inferiori o uguali a 103 gCO _{2eq} /kWh
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹⁵⁾	150%	280%/180% ⁽¹⁶⁾

L’obiettivo relativo alla percentuale di donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* a fine 2028 ⁽¹⁸⁾ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori al *target* non verrà assegnato alcun premio.

Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> rispetto al totale della popolazione di <i>manager</i> e <i>middle manager</i> a fine 2028	Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> inferiore a 34,1%	Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,1%	Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> pari a 34,2%	Percentuale di donne <i>manager</i> e <i>middle manager</i> superiore o uguale a 34,3%
		<i>Target</i>	<i>Over I</i>	<i>Over II</i>
Moltiplicatore	0%	130%/100% ⁽¹⁵⁾	150%	280%/180% ⁽¹⁶⁾

Si segnala che negli ultimi anni il Gruppo ha compiuto un progresso strutturale e tangibile sul fronte della *leadership* differenziata, in quanto l’incidenza delle donne *manager* e *middle manager* sul totale della popolazione di *manager* e *middle manager* è cresciuta di 4,5 punti percentuali dal 2020 al 2025; tale risultato è stato conseguito grazie ad una strategia fondata su obiettivi chiari, specifici e misurabili dedicati alla *gender equality*. In tale contesto, la scala di *performance* di tale obiettivo per il 2028 risulta in ogni caso migliorativa rispetto a quella del Piano LTI 2025.

Per ciascun obiettivo, al raggiungimento del *target* è prevista l’erogazione di un incentivo pari al 130% (per l’Amministratore Delegato - nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale - di Enel) o del 100% (per gli altri Destinatari) del valore base,

> 500gCO_{2eq}/kWh) operato da Enel per garantire la sicurezza e la stabilità dei sistemi elettrici, rispetto alle ipotesi considerate durante la fase di definizione del *target*;

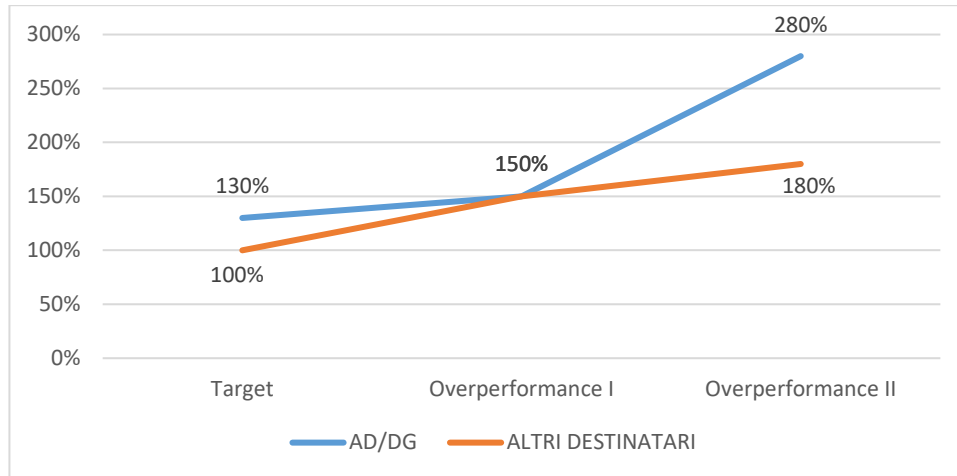
(D) qualsiasi variazione del valore del coefficiente di emissioni di carbonio del sistema elettrico nazionale all’anno del *target* (avendosi riguardo all’ultimo dato disponibile prodotto dall’Autorità Nazionale, o, in caso di indisponibilità, da terza parte nel momento di consuntivazione del *target*) rispetto alle proiezioni considerate per la definizione del *target* sulla base di proiezioni di dati di terzi;

(E) qualsiasi impatto negativo correlato a eventi meteorologici e climatici estremi (inclusi, senza alcuna limitazione, inondazioni, incendi, uragani, bufere di neve, siccità) che incidono direttamente sulla capacità di generazione degli *asset* rinnovabili del Gruppo, inclusa una disponibilità idroelettrica estremamente bassa rispetto all’andamento storico;

(F) il verificarsi di qualsiasi evento di forza maggiore.

⁽¹⁸⁾ L’obiettivo misura il rapporto fra il numero di *donne manager* e *middle manager* e l’intera popolazione di *manager* e *middle manager*. In sede di consuntivazione saranno neutralizzati gli impatti derivanti dalle variazioni di perimetro geografico e di consolidamento rispetto a quanto previsto nel Piano Strategico 2026-2028 del Gruppo Enel. In sede di consuntivazione, inoltre, saranno presentati al Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, per valutarne l’eventuale sterilizzazione, gli eventi straordinari che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

mentre al raggiungimento dell'*overperformance* è prevista l'erogazione (i) del 150% (al livello *Over I*) ovvero (ii) del 280% (per l'Amministratore Delegato - nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale - di Enel) o del 180% (per gli altri Destinatari) del valore base (al livello *Over II*), come di seguito riportato:



Pertanto, per quanto riguarda l'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel, se ad esempio:

- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 130% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in Azioni);
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari al *target*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 58,5% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in Azioni);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over I*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 150% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto interamente in Azioni);
- tutti gli obiettivi raggiungessero il livello *Over II*, la remunerazione erogabile sarebbe pari al 280% della remunerazione fissa (e il premio sarebbe corrisposto (i) per il 150% della remunerazione fissa in Azioni e (ii) per il restante 130% in denaro).

La Società ha il diritto di chiedere la restituzione della remunerazione variabile versata, nonché di trattenere la remunerazione variabile oggetto di differimento, qualora la stessa risulti erogata o calcolata sulla base di dati che in seguito risultino manifestamente errati (clausola di *clawback* e *malus*).

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti

Non sono previsti vincoli di disponibilità gravanti sulle Azioni, una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*. È fatto salvo a tale riguardo quanto previsto dalle Linee guida sul possesso azionario di Enel ("*Share Ownership Guidelines*") – per la descrizione del cui contenuto si rinvia alla Relazione sulla politica in materia di remunerazione per il 2026 e sui compensi corrisposti nel 2025 – le quali dispongono che, in linea di principio, i relativi destinatari (*i.e.*, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche) devono astenersi dal cedere le Azioni loro assegnate in base a piani di incentivazione adottati

da parte della Società: (i) fintanto che non abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario previsto dalle stesse Linee guida; nonché (ii) una volta che abbiano raggiunto il livello minimo di possesso azionario ivi previsto, nel caso in cui la cessione delle Azioni sopra indicate comporti il venire meno di tale livello minimo.

4.7 Eventuali condizioni risolutive in relazione al Piano nel caso in cui i Destinatari effettuino operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari

Non applicabile, in quanto non sono previsti divieti di vendita delle Azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, fatto salvo quanto previsto in proposito dalle *Share Ownership Guidelines* e indicato al precedente paragrafo 4.6.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il regolamento attuativo del Piano LTI prevederà una disciplina di dettaglio del Piano LTI applicabile all'Amministratore Delegato (nonché, ove ricopra contestualmente tale carica, Direttore Generale) di Enel e agli altri Destinatari nell'ipotesi di cessazione o risoluzione del rapporto di amministrazione e/o di lavoro, anche per collocamento in quiescenza, nel rispetto di quanto di seguito indicato.

(A) Disciplina del Piano LTI nel caso in cui sia stato verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, nonché in caso di collocamento in quiescenza o di scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il premio maturato non ancora erogato sarà corrisposto al Destinatario.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che il premio maturato non ancora erogato si considera immediatamente ed automaticamente estinto, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del Destinatario medesimo.

(B) Disciplina del Piano LTI nel caso in cui non sia stato ancora verificato il raggiungimento degli obiettivi di *performance*

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, ovvero il collocamento in quiescenza o la scadenza contrattuale di rapporti di lavoro a tempo determinato, il Destinatario, qualora si raggiungano gli obiettivi di *performance*, conserva il diritto all'erogazione del premio maturato. Resta inteso che, in tal caso, la consuntivazione del premio sarà effettuata *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

In caso di cessazione del rapporto di amministrazione dell'Amministratore Delegato di Enel (e, di conseguenza, anche del rapporto dirigenziale quale Direttore Generale, ove ricopra contestualmente tale carica) ovvero di risoluzione del rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o a tempo determinato, per dimissioni volontarie senza giusta causa, ovvero per revoca o licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, il Destinatario del Piano decade da ogni diritto, con la conseguenza che l'assegnazione del Piano stesso perderà immediatamente qualsivoglia efficacia, senza alcun diritto ad indennizzo o risarcimento di sorta in favore del Destinatario medesimo.

4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano

Non sono previste clausole di riscatto delle Azioni da parte di Enel.

4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari

Non applicabile.

4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione

Per quanto concerne l'onere economico complessivo massimo del Piano LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, esso ammonta a circa 66 milioni di Euro.

Per quanto concerne la componente in Azioni dell'incentivo, l'onere economico complessivo massimo stimato del Piano LTI (a carico di Enel) sarà determinabile una volta noto il numero massimo di Azioni assegnabili ai sensi del Piano stesso (*cf.* precedente paragrafo 3.7). Ciò detto – a titolo meramente indicativo – si stima che l'onere complessivo massimo di tale componente (a carico di Enel) sia di circa 22 milioni di Euro.

Ulteriori informazioni saranno fornite ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti Consob.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Allo stato non sono previsti effetti diluitivi sul capitale sociale, in quanto la provvista azionaria a servizio del Piano LTI sarà costituita secondo quanto indicato nel precedente paragrafo 3.4.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali

Il Piano LTI non prevede limiti all'esercizio del diritto di voto o dei diritti patrimoniali inerenti alle Azioni una volta che queste ultime siano state erogate ai Destinatari, subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 – 4.23

I paragrafi relativi all'assegnazione di *stock option* non sono applicabili.

4.24 Allegato

In conformità con quanto previsto dal paragrafo 4.24 dello Schema 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti Consob, si riporta in allegato la Tabella n. 1, Quadro 1, contenente le informazioni richieste con riferimento:

- (i) al Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 23 maggio 2024 (Sezione 1);
- (ii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2025 di Enel S.p.A. in corso di validità e approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti di Enel del 22 maggio 2025 (Sezione 1); e
- (iii) al Piano di incentivazione di lungo termine 2026 di Enel S.p.A. oggetto del presente Documento Informativo (Sezione 2).

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Piani di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A.” e “Piano di incentivazione di lungo termine 2025 di Enel S.p.A.”						
		Sezione 1						
		Strumenti relativi a piani, in corso di validità, approvati sulla base di precedenti delibere assembleari						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari ⁽¹⁹⁾	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato all’assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel	Piano LTI 2024 - 2026 (23 maggio 2024) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	368.485	19 settembre 2024 ⁽²¹⁾	N.A.	6,9730	Triennio 2024 - 2026 ⁽²²⁾
		Piano LTI 2025 – 2027 (22 maggio 2025) ⁽²³⁾	Azioni Enel	328.663	16 ottobre 2025 ⁽²⁴⁾	N.A.	8,539	Triennio 2025 - 2027 ⁽²⁵⁾

(continua)

⁽¹⁹⁾ I dati riportati si riferiscono al numero massimo di Azioni attribuibili ai sensi del Piano LTI di riferimento in caso di raggiungimento dei relativi obiettivi di *performance*.

⁽²⁰⁾ La data si riferisce all’Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2024.

⁽²¹⁾ La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2024 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 24 luglio 2024).

⁽²²⁾ Il diritto all’erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell’approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2026.

⁽²³⁾ La data si riferisce all’Assemblea degli Azionisti di Enel che ha approvato il Piano LTI 2025.

⁽²⁴⁾ La data si riferisce alla riunione del Consiglio di Amministrazione di Enel che ha approvato modalità e tempi di assegnazione del Piano LTI 2025 ai Destinatari (tenuto conto della proposta formulata dal Comitato per le Nomine e le Remunerazioni nella riunione del 30 luglio 2025).

⁽²⁵⁾ Il diritto all’erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell’approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2027.

(segue)

N. 5 Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽²⁶⁾	Piano LTI 2024-2026 (23 maggio 2024) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	429.899 ⁽²⁷⁾	19 settembre 2024 ⁽²¹⁾	N.A.	6,9730	Triennio 2024-2026 ⁽²²⁾
N. 6 Dirigenti con Responsabilità strategiche ⁽²⁸⁾	Piano LTI 2025-2027 (22 maggio 2025) ⁽²³⁾	Azioni Enel	413.207	16 ottobre 2025 ⁽²⁴⁾	N.A.	8,539	Triennio 2025-2027 ⁽²⁵⁾
N. 194 altri <i>manager</i> ⁽²⁹⁾	Piano LTI 2024-2026 (23 maggio 2024) ⁽²⁰⁾	Azioni Enel	2.079.330 ⁽³⁰⁾	19 settembre 2024 ⁽²¹⁾	N.A.	6,9730	Triennio 2024-2026 ⁽²²⁾
N. 203 altri <i>manager</i> ⁽³¹⁾	Piano LTI 2025-2027 (22 maggio 2025) ⁽²³⁾	Azioni Enel	1.596.059	16 ottobre 2025 ⁽²⁴⁾	N.A.	8,539	Triennio 2025-2027 ⁽²⁵⁾

⁽²⁶⁾ Al 31 dicembre 2025, in virtù di una ridefinizione del relativo perimetro, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel S.p.A. comprendono 6 posizioni.

⁽²⁷⁾ Al 31 dicembre 2025, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, il numero delle azioni potenzialmente erogabili a questi ultimi è pari a 526.135.

⁽²⁸⁾ I dati includono Dirigenti con Responsabilità Strategiche dipendenti di Enel e di società da questa controllate, per un totale di 6 posizioni.

⁽²⁹⁾ I dati includono *manager* dipendenti di Enel e di società da questa controllate. Non sono inclusi nella tabella i *manager* delle società controllate che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel. Si precisa che al 31 dicembre 2025 gli "altri *manager*" destinatari del Piano di incentivazione di lungo termine 2024 di Enel sono divenuti n. 184.

⁽³⁰⁾ Al 31 dicembre 2025, in virtù di alcuni mutamenti nel perimetro soggettivo dei *manager* destinatari, il numero delle Azioni Enel potenzialmente erogabili agli "altri *manager*" è pari a 1.827.430.

⁽³¹⁾ I dati includono *manager* dipendenti di Enel e di società da questa controllate. Non sono inclusi nella tabella i *manager* delle società controllate che, come previsto dal Piano di incentivazione di lungo termine 2025 di Enel, sono destinatari di piani *ad hoc* che non prevedono l'assegnazione di azioni della stessa Enel.

Nome e cognome o categoria	Carica	QUADRO 1						
		Piano di assegnazione gratuita di azioni – “Piano di incentivazione di lungo termine 2026 di Enel S.p.A.”						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione del Consiglio di Amministrazione di proposta per l’Assemblea degli Azionisti						
		Data della delibera assembleare ⁽³²⁾	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari assegnati	Data di assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti finanziari	Prezzo di mercato alla assegnazione (Euro)	Periodo di vesting
Flavio Cattaneo	Amministratore Delegato/Direttore Generale di Enel	12 maggio 2026	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2026	N.A.	Non disponibile	Triennio 2026-2028 ⁽³³⁾
N. 300 <i>manager</i> circa ⁽³⁴⁾ di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell’art. 2359 del codice civile ⁽³⁵⁾		12 maggio 2026	Azioni Enel	Non disponibile	Entro il 31 dicembre 2026	N.A.	Non disponibile	Triennio 2026-2028 ⁽³³⁾

⁽³²⁾ La data si riferisce all’Assemblea degli Azionisti di Enel convocata per l’approvazione del Piano LTI 2026.

⁽³³⁾ Il diritto all’erogazione del premio matura subordinatamente e proporzionalmente al raggiungimento degli obiettivi di *performance*, la cui verifica è previsto avvenga in occasione dell’approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo Enel al 31 dicembre 2028.

⁽³⁴⁾ Tra di essi circa 80 *manager* potrebbero non essere destinatari della componente azionaria dell’incentivazione.

⁽³⁵⁾ Si tratta dei *manager* che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico, tra cui sono compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.