

# Assemblea Enel 2018

## Intervento della Fondazione Finanza Etica

### Punti 5-6 all'ordine del giorno: Piano 2018 di incentivazione e Relazione sulla remunerazione.

A nome di Fondazione Finanza Etica e della rete SfC - Shareholders for Change, in particolare della società francese Ecofi Investissements, socio fondatore di SfC e azionista di Enel con 291.661 azioni, intendo esprimere alcune osservazioni sul piano 2018 di incentivazione e riguardo alla relazione sulla remunerazione.

Con Ecofi Investissements voteremo contro il punto 5 all'ordine del giorno (Piano 2018 di incentivazione) perché:

- all'interno della remunerazione variabile di lungo termine dell'amministratore delegato, l'incentivo massimo è cresciuto in modo a nostro parere eccessivo, passando dal 144% al 280% della remunerazione fissa;
- gli obiettivi di performance sono misurati lungo un arco temporale di tre anni (2018-2020), che è inferiore ai cinque anni previsti dalle nostre linee guida, che vogliono premiare strategie di lungo periodo.

E voteremo contro il punto 6 all'ordine del giorno (Relazione sulla remunerazione) perché:

- la remunerazione variabile dell'amministratore delegato eccede i limiti previsti dalla policy di voto di Ecofi Investissements, che vota contro quando la remunerazione complessiva (fissa + variabile + bonus) è pari ad almeno tre volte la remunerazione fissa. Nel caso di Enel siamo a quattro volte, visto che la remunerazione fissa nel 2017 è stata pari a 1,37 milioni di euro e la remunerazione totale a 5,48 milioni di euro. Osserviamo anche che la remunerazione fissa supera del 47% la mediana delle grandi utilities europee.

Siamo del parere che la **remunerazione variabile** del CEO, Philippe Donnet, sia troppo elevata. Si basa su un bonus annuale in cash e su un performance share plan di lungo periodo. Nel corso dell'assemblea 2017 è stato approvato un performance share plan aggiuntivo, dedicato esclusivamente al CEO.

Se sono raggiunti tutti gli obiettivi, la remunerazione variabile potrebbe arrivare fino al 519% della remunerazione fissa, che è pari a 1,4 milioni di euro. In totale, il tetto di remunerazione variabile che il CEO potrebbe raggiungere è pari a circa **7,27 milioni di euro**, che sommati alla remunerazione fissa, porterebbero a una remunerazione totale di **8,67 milioni di euro**.

Stiamo chiaramente parlando di una remunerazione potenziale, che è però troppo alta rispetto ai limiti imposti dalla policy di voto di Meeschaert Asset Management, che condividiamo. Tale policy consiglia di votare contro un piano di remunerazione totale annuale (fissa + variabile) che superi il limite di 240 volte in rapporto allo SMIC, il salario minimo francese (1653 euro lordi al mese), un limite pari a **4,76 milioni di euro**. Nel caso di Generali tale limite viene abbondantemente superato: il rapporto, in base al piano di remunerazione di Generali sarebbe pari a **437**, se fossero raggiunti tutti gli obiettivi.

Assieme a Meeschaert Asset Management e a nome di tutta la rete SfC - Shareholders for

Change dichiariamo quindi il nostro **voto contrario** sul piano di remunerazione e sul Long Term Incentive Plan di Gruppo 2018.

All'interno del piano di remunerazione abbiamo letto che, a partire dal 2018, il Gruppo Generali "ha consolidato un percorso interno di valorizzazione e focus sui temi legati alla sostenibilità, con l'obiettivo ultimo di includere i driver chiave dei fattori "ESG" (Environmental, Social and Governance) nelle balanced scorecard del Top Management di Gruppo. Sono previsti specifici indicatori di sostenibilità, rispettivamente focalizzati sull'aggiornamento della strategia di investimento sostenibile sui temi più rilevanti (ad es. Combustibili, Tabacco) e sull'implementazione di una policy di underwriting sostenibile.

**- E' possibile avere maggiori dettagli su tali obiettivi e su come sono pesati all'interno del piano di remunerazione?**

**- Cosa si intende per policy di underwriting sostenibile? Quali tipi di attività sarebbero escluse?**

**Chiediamo infine che il dettaglio degli obiettivi ESG e il loro peso siano inclusi all'interno del piano di remunerazione 2019 che sarà presentato all'assemblea dell'anno prossimo.**

Vi ringrazio per l'attenzione.