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 2016

DI

ENEL S.P.A.

13 aprile 2016

Indice

GLOSSARIO 3
PREMESSA 4
1. SOGGETTI DESTINATARI 4
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel 4
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI 4
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)4
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 5
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO 5
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano 5
2.2 Variabili chiave e indicatori di *performance* considerati ai fini dell'attribuzione del Piano 5
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare 6
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel 6
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile 6
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 6
3. *ITER* DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO LTI 6
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI 6
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano 7
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano 7
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari 7
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano 7
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 7
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 7
3.8 Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano 8
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. 114, comma 1, del TUF 8
4. CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI 8
4.1 Struttura del Piano 8
4.2 Periodo di attuazione del Piano 8
4.3 Termine del Piano 8
4.4 Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie 8
4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano 8
4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti 10
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 10
4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro 10
4.9 Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano 10
4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano10
4.11 Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari 10
4.12 Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione 10
4.14 - 4.23 10

GLOSSARIO

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

Comitato per le Nomine e le Remunerazioni	Il Comitato di Enel, attualmente composto esclusivamente da Amministratori indipendenti, avente, tra l'altro, funzioni consultive e propositive in materia di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.
Destinatari	I *managers* di Enel e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile beneficiari del Piano.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	I diretti riporti dell'Amministratore Delegato di Enel che (in base alla composizione, alla frequenza di svolgimento delle riunioni ed alle tematiche oggetto dei comitati di direzione che vedono coinvolti il *top management*) condividono in concreto con l'Amministratore Delegato le scelte di maggiore rilevanza per il Gruppo.
Documento Informativo	Il presente documento redatto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti.
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 – Area Euro (Unione Economica e Monetaria - UEM)	L'indice gestito da STOXX Ltd. contenente le principali *utilities* dei paesi appartenenti all'Area Euro (UEM) . Alla data del presente documento, tale indice è composto da E.On, EDF, EDP, Enagas, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Gas Natural, Iberdrola, Red Electrica, Rubis, Rwe, Snam Rete Gas, Suez Environnement, Terna e Veolia Environnement.
Piano LTI	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2016.
Regolamento Emittenti	Il Regolamento adottato dalla Consob con Delibera 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)**	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: (i) *capital gain*: 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: rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all'inizio del periodo stesso.
TUF	Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58.

PREMESSA

Il Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti, è pubblicato, al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informativa ampia e dettagliata sulla proposta di adozione del Piano LTI 2016.

Il Piano LTI 2016, pur non prevedendo l'assegnazione di strumenti finanziari a favore dei Destinatari, prevede la possibilità di erogare a questi ultimi un incentivo monetario che varia, tra l'altro, in funzione del livello di raggiungimento del *Total Shareholders' Return*, misurato con riferimento all'andamento del titolo Enel nel triennio di riferimento (2016-2018) rispetto a quello dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM.

Per queste sue caratteristiche, il Piano LTI 2016 risulta qualificabile quale "*piano di compenso basato su strumenti finanziari*" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 1, del TUF e, in quanto tale, viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea ordinaria convocata per il 26 maggio 2016 in unica convocazione.

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 "NIS-Storage" (www.emarketstorage.com).

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/Direttore Generale Francesco Starace.

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

Sono Destinatari del Piano circa 250 *manager* della Società e/o di società da questa controllate ai sensi dell'art. 2359 del codice civile, ivi incluso il Direttore Generale (nonché Amministratore Delegato) di Enel, 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* "*Global Infrastructure and Networks*", nonché alle Regioni "Iberia" e "America Latina" per i quali, nel rispetto dell'autonomia gestionale ovvero della normativa *unbundling* vigente, sono definiti obiettivi *ad hoc* connessi alle attività proprie delle suindicate Linee 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 l'assegnazione in base al 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.

1.3 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) di Enel Francesco Starace.

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

Oltre a quanto già indicato al precedente paragrafo 1.2, tra i Destinatari del Piano LTI sono inclusi i *manager* che attualmente rivestono la qualifica di "dirigenti con responsabilità strategiche" secondo la definizione di cui all'art. 3, comma 1, lettera f), del Regolamento Emittenti. Trattasi dei responsabili delle:

- Funzioni "Amministrazione, Finanza e Controllo" e "Personale e Organizzazione" di *holding* e dalla Funzione "*Global Procedurement*";
- delle Linee di *Business* Globali "*Global Generation*", "*Global Infrastructure and Networks*", "*Global Trading*" e "*Renewable Energies*";
- delle Regioni "Italia", "Iberia", "America Latina" e "Europa dell'Est",

per un totale di 11 posizioni dirigenziali.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Destinatari, differenziandosi nella misura percentuale dell'incentivo attribuito; tale percentuale di incentivazione è crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

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 del Piano con il perseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- 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 monetario, il cui ammontare base può variare, in funzione del raggiungimento di obiettivi di *performance* triennali, da 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) fino a un massimo del 180% dell'ammontare base. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione del Piano LTI 2016, nonché il relativo peso:

Obiettivo di *performance*	Peso
TSR medio Enel *vs* TSR medio dell'Indice EUROSTOXX Utilities – UEM nel periodo 2016-2018	60%
ROACE cumulato nel triennio 2016-2018	40%

La scelta di subordinare il Piano LTI al preventivo raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* intende allineare pienamente gli interessi dei Destinatari con quelli degli azionisti.

Inoltre tali obiettivi, applicabili secondo identiche modalità a tutti i Destinatari del Piano, hanno una 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 LTI medesimo.

Per ulteriori informazioni sugli obiettivi di *performance* cui è subordinato l'esercizio del Piano LTI, si veda il paragrafo 4.5 *infra*.

2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare

L'ammontare da assegnare a ciascun Destinatario del Piano sarà determinato assumendo a riferimento una percentuale della retribuzione fissa prevista per la fascia di appartenenza di tale Destinatario. A tal fine, i Destinatari del Piano sono suddivisi in 4 fasce, che prevedono l'erogazione di un incentivo monetario base tra il 30% e l'80% della remunerazione fissa (in caso di raggiungimento del livello *target* di cui al successivo punto 4.5), in coerenza con i principi della politica sulla remunerazione di Enel che prevedono 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;
- la componente fissa sia sufficiente a remunerare la prestazione dell'interessato (alla luce delle responsabilità assegnate a quest'ultimo) nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di performance;
- la percentuale di incentivazione sia crescente in relazione al ruolo ricoperto e alle responsabilità assegnate.

In particolare, si segnala che l'incentivo monetario erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale può ammontare all'80% della remunerazione fissa in caso raggiungimento del livello *target* o al 144% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance*.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance*, non sarà erogato alcun incentivo monetario 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.

2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile

Le somme corrisposte in relazione al Piano concorrono in misura ordinaria alla determinazione del reddito imponibile dei percipienti e sono assoggettate all'ordinario regime previdenziale previsto per le remunerazioni in denaro.

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 verrà proposto che quest'ultima attribuisca al Consiglio di Amministrazione e per esso al Presidente o

all'Amministratore Delegato, in via disgiunta tra loro, ogni più ampio potere occorrente alla concreta attuazione del Piano, da esercitare nel rispetto dei principi stabiliti dall'Assemblea stessa, così come previsto dalla relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione redatta ai sensi dell'art. 125-*ter* del D. Lgs 58/1998, messa a disposizione presso la sede della Società, sul sito *internet* della Società all'indirizzo www.enel.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "NIS-Storage" (www.emarketstorage.com).

3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano

L'organo responsabile delle decisioni riferite al Piano LTI – fatte salve le prerogative dell'Assemblea dei soci – è il Consiglio di Amministrazione della Società, che sovrintende alla gestione operativa 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 Personale e Organizzazione.

3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano

Non sono previste procedure per la revisione del Piano LTI, ferma restando la facoltà del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni di proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali variazioni al livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* nel caso di variazioni significative del perimetro del Gruppo. Resta inteso che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in quanto Destinatario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni consiliari al riguardo.

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

Il Piano LTI non prevede l'attribuzione di strumenti finanziari.

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

L'intero processo di definizione delle caratteristiche del Piano si è svolto collegialmente e con il supporto propositivo e consultivo del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni, in conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina e alle migliori prassi societarie in materia. Si segnala altresì che la deliberazione con cui il Consiglio di Amministrazione ha adottato lo schema del Piano da sottoporre ad approvazione assembleare è stata assunta all'unanimità; l'Amministratore Delegato, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano, non ha partecipato alla discussione 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 all'approvazione dell'Assemblea è del 1° marzo 2016. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI è del 22 febbraio 2016.

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

Non applicabile.

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

Di seguito si indica il prezzo di mercato delle azioni della Società registrato nelle date indicate nel paragrafo 3.6 che precede:

- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 22 febbraio 2016: Euro 3,728;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 1° marzo 2016: Euro 3,74.

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. 114, comma 1, del TUF

Non applicabile.

4. CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI

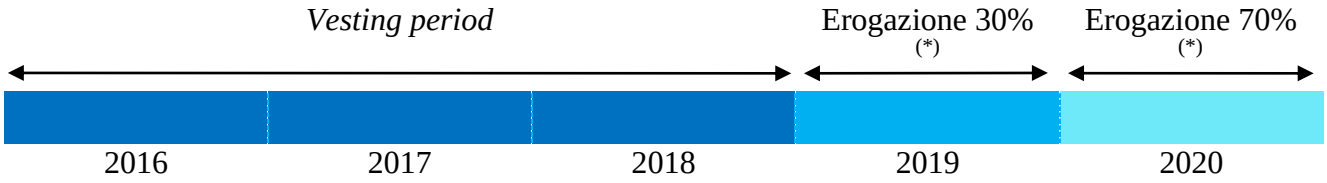
4.1 Struttura del Piano

Il Piano consiste nell'assegnazione di un incentivo monetario che potrà variare, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali cui è subordinato il Piano (*cfr*. successivo paragrafo 4.5), da 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) fino al 180% del valore base.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento degli obiettivi di *performance* triennali nel periodo 2016-2018 (c.d. *vesting period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, il Piano può essere esercitato per il 30% nel 2019 e per il restante 70% nell'anno successivo. Viene infatti previsto che l'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di lungo termine (pari al 70% del totale) sia differita di un anno rispetto a quello di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* (c.d. *deferred payment*).

Cronologia del Piano LTI



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2020.

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

Non applicabile.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di *performance*:

Obiettivo di *performance*	Peso
TSR medio[1] Enel *vs* TSR medio Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEMnel triennio 2016-2018	60%
ROACE cumulato nel triennio 2016-2018	40%

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 livello minimo prefissato, non verrà assegnato alcun premio.

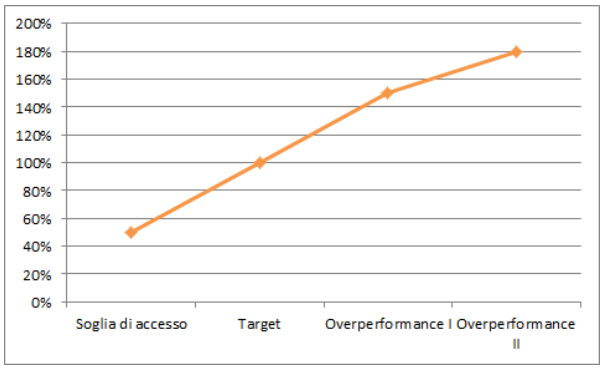
TSR Enel superiore al 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 110% e il 115% del TSR Indice	TSR Enel tra il 100% e il 110% del TSR Indice	TSR Enel tra il 90% e il 100% del TSR Indice	TSR Enel inferiore al 90% del TSR Indice
180%	150%	100%	50%	0

Qualora il TSR di Enel dovesse registrare una *performance* superiore a quella dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM, ma essere negativo, non viene riconosciuta la *overperformance* (c.d. "*negative TSR threshold*"); in tale ipotesi, quindi, si prevede un *cap* all'incentivo massimo erogabile, il quale non potrà essere superiore al 100% del valore base. Pertanto, se, ad esempio, la *performance* del TSR di Enel fosse superiore al 115% del TSR dell'Indice ma il TSR di Enel fosse negativo, il premio sarebbe pari al 100% e non al 180%.

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

Obiettivo	Soglia di accesso	*Target*	*Over I*	*Over II*
ROACE cumulato triennio 2016-2018	-2,7%	Piano Industriale 2016-2019	+4%	+6,7%

Al raggiungimento della soglia di accesso o del *target* è prevista, rispettivamente, l'erogazione di una somma pari al 50% o al 100% dell'ammontare base, mentre al raggiungimento dell'*overperformance* viene prevista l'erogazione del 150% ovvero del 180% dell'ammontare base relativo a ciascun obiettivo (con interpolazione lineare tra le varie soglie), come di seguito riportato:



Pertanto, se, ad esempio:

[1] Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice viene calcolato nel periodo di un mese che precede l'inizio e il termine del *vesting period* (1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

- entrambi gli obiettivi (TSR e ROACE) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarebbe pari al 80% della remunerazione fissa;
- l'unico obiettivo raggiunto fosse il TSR, ad un livello pari alla soglia di accesso, la remunerazione erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarebbe pari al 24% della remunerazione fissa.

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

4.6 Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti

Non applicabile.

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.

4.8 Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

In caso di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato prima della data in cui il Piano diventa esercitabile, il Destinatario decade da ogni diritto connesso al Piano.

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

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 applicabile.

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

L'onere economico complessivo massimo del Piano (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, ammonta a circa Euro 55 milioni di euro.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

Tenuto conto che il Piano prevede l'assegnazione di una somma in denaro, l'attuazione dello stesso non determina effetti diluitivi.

4.14 - 4.23

I paragrafi relativi all'attribuzione di azioni e alle *stock option* non sono applicabili.