



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 2018

DI

ENEL S.P.A.

18 aprile 2018

GLOSSARIO.....	4
PREMESSA.....	5
1. SOGGETTI DESTINATARI	5
1.1 Indicazione nominativa dei Destinatari del Piano LTI che sono componenti del Consiglio di Amministrazione di Enel	5
1.2 Indicazione delle categorie di dipendenti o collaboratori di Enel e del Gruppo che sono Destinatari del Piano LTI.....	5
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)	6
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.....	6
2. RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO	6
2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano	6
2.2 Variabili chiave e indicatori di <i>performance</i> considerati ai fini dell'attribuzione del Piano.....	7
2.3 Criteri per la determinazione dell'ammontare da assegnare.....	7
2.4 Ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi da Enel	8
2.5 Significative implicazioni di ordine fiscale e contabile.....	8
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	8
3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEL PIANO LTI.....	8
3.1 Poteri e funzioni delegati dall'Assemblea al Consiglio di Amministrazione per l'attuazione del Piano LTI	8
3.2 Soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano	8
3.3 Procedure esistenti per la revisione del Piano.....	9
3.4 Modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari	9
3.5 Ruolo svolto da ciascun Amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano..	9
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	9

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	9
3.8	Prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui è basato il Piano	9
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	10
4.	CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI	10
4.1	Struttura del Piano	10
4.2	Periodo di attuazione del Piano	10
4.3	Termine del Piano	11
4.4	Numero massimo di strumenti finanziari assegnato in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie	11
4.5	Modalità e clausole di attuazione del Piano	11
4.6	Vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti finanziari attribuiti	14
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	14
4.8	Effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro	14
4.9	Indicazioni di eventuali altre cause di annullamento del Piano	14
4.10	Motivazioni relative all'eventuale previsione di un riscatto degli strumenti finanziari oggetto del Piano	14
4.11	Eventuali prestiti o altre agevolazioni per l'acquisto degli strumenti finanziari	14
4.12	Valutazioni dell'onere atteso per Enel alla data di assegnazione	14
4.13	Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano	14
4.14	- 4.23	15

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 <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	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 coinvolto il <i>top management</i>) 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- <i>bis</i> , comma 1, del Regolamento Emittenti.
Enel o la Società Gruppo	Enel S.p.A. 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). Alla data del presente documento, tale indice è composto da A2A, E.On, EDF, EDP, Enagas, Endesa, Enel, Engie, Fortum, Gas Natural, Iberdrola, Innogy, Italgas, Red Electrica, Rubis, Rwe, Snam Rete Gas, Suez Environnement, Terna, Uniper e Veolia Environnement.
Piano LTI	Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine adottato dalla Società per l'anno 2018.
Regolamento Emittenti	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)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti: <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.

PREMESSA

Il Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 1, del Regolamento Emittenti, è pubblicato al fine di fornire agli azionisti della Società e al mercato un'informazione ampia e dettagliata sulla proposta di adozione del Piano LTI.

Il Piano LTI, 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 (2018-2020) rispetto a quello dell'Indice *EUROSTOXX Utilities – UEM*.

Per queste sue caratteristiche, il Piano LTI 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 24 maggio 2018 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 "eMarket 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*", "*South America*" e "*Europe and North Africa*" per alcuni dei 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. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti. Trattasi dei responsabili delle:

- Funzioni "*Administration, Finance and Control*" e "*Human Resources and Organization*" di *Holding*, nonché della Funzione di "*Global Procurement*" nell'ambito delle Funzioni di *Global Service*;
- Linee di *Business* Globali "*Global Thermal Generation*", "*Global Infrastructure and Networks*", "*Global Trading*", "*Global Renewable Energies*" ed "*Enel X*";
- *Country* e *Region* "*Italy*", "*Iberia*", "*South America*" ed "*Europe and North Africa*", per un totale di 12 posizioni dirigenziali.

Si segnala che lo schema di incentivazione previsto dal Piano LTI è il medesimo per tutti i Destinatari, differenziandosi soltanto nella misura percentuale dell'incentivo attribuito e nella scala di *performance* di ciascun obiettivo. In particolare, la percentuale dell'incentivo attribuito è crescente in relazione al ruolo ricoperto dai Destinatari e alle responsabilità ad essi assegnate. Per quanto concerne poi la scala di *performance*, il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* di ciascun obiettivo, sia riconosciuto (i) all'Amministratore Delegato/Direttore Generale un premio pari al 280% del valore base; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 180% del valore base assegnato a ciascuno di essi.

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 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 280% ovvero del 180% dell'ammontare base, rispettivamente per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale ovvero per gli altri Destinatari. Di seguito vengono indicati gli obiettivi di *performance* cui è subordinata l'erogazione del Piano LTI, nonché il relativo peso:

Obiettivo di performance	Peso
TSR medio Enel vs TSR medio dell'Indice <i>EUROSTOXX Utilities – UEM</i> nel periodo 2018-2020	50%
ROACE cumulato nel triennio 2018-2020	40%
Emissioni di grammi di CO ₂ per KWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2020 (¹)	10%

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 medesimo.

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

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; tale percentuale viene individuata in funzione della fascia di appartenenza di ciascun 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 il 100% della remunerazione fissa (in caso di raggiungimento del livello *target* di cui al successivo paragrafo 4.5), in coerenza con i principi della politica per la remunerazione di Enel. Questi ultimi 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 al 100% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento del livello *target* o al 280% di tale remunerazione in caso di raggiungimento del livello massimo di *overperformance*.

(¹) Emissioni legate alla produzione degli impianti del Gruppo.

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, 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 all'indirizzo www.enel.com e sul meccanismo di stoccaggio autorizzato "eMarket 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 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 "*Human Resources and Organization*".

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 ovvero dei principi contabili di riferimento rilevanti ai fini del calcolo dell'obiettivo concernente il ROACE. Resta inteso che l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, in quanto Destinatario del Piano, non parteciperà alle eventuali discussioni e deliberazioni 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 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 Autodisciplina e alle 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, essendo ricompreso tra i Destinatari del Piano, non ha partecipato alla discussione né alla deliberazione 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 18 aprile 2018, previa approvazione dello schema del Piano stesso in pari data. La proposta del Comitato per le Nomine e le Remunerazioni sullo schema del Piano LTI è del 13 dicembre 2017, per quanto concerne la sua struttura, e del 13 febbraio 2018, per quanto concerne le curve di incentivazione.

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 13 dicembre 2017: Euro 5,43;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 13 febbraio 2018: Euro 4,65;
- prezzo di riferimento del titolo Enel rilevato presso il Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. in data 18 aprile 2018: Euro 5,19.

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

Non applicabile.

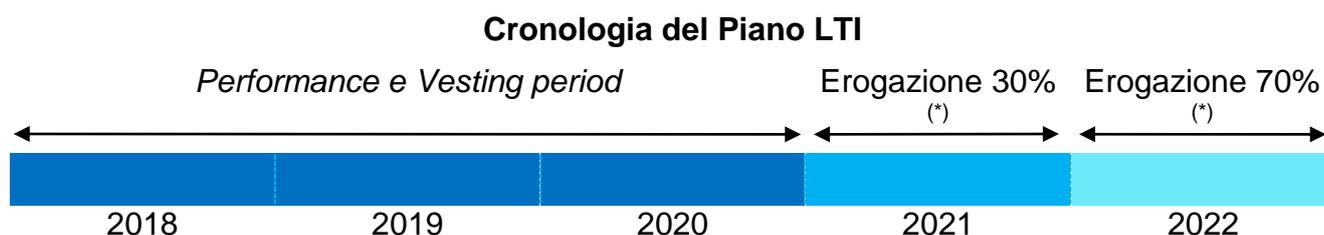
4. CARATTERISTICHE DEL PIANO LTI

4.1 Struttura del Piano

Il Piano LTI 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 (*cf.* successivo paragrafo 4.5), da 0 (per cui in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi non verrà assegnato alcun incentivo) fino al 280% ovvero al 180% del valore base nel caso, rispettivamente, dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale ovvero degli altri Destinatari.

4.2 Periodo di attuazione del Piano

L'esercizio del Piano LTI è subordinato al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* nel corso del triennio 2018-2020 (*c.d. performance period*, coincidente con il *vesting period*). Qualora tali obiettivi siano raggiunti, il Piano può essere esercitato per il 30% nel 2021 e per il restante 70% nell'anno successivo. L'erogazione di una porzione rilevante della remunerazione di lungo termine (pari al 70% del totale) risulta quindi differita al secondo esercizio successivo rispetto al triennio di riferimento del Piano LTI (*c.d. deferred payment*).



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

4.3 Termine del Piano

Il Piano LTI avrà termine nel 2022.

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 <i>performance</i>	Peso
TSR medio ⁽²⁾ Enel vs TSR medio Indice EUROSTOXX <i>Utilities</i> – UEM nel triennio 2018-2020	50%
ROACE cumulato nel triennio 2018-2020 ⁽³⁾	40%
Emissioni di grammi di CO ₂ per kWh equivalente prodotto dal Gruppo nel 2020 ⁽⁴⁾	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 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
280%/180% ⁽⁵⁾	150%	100%	50%	0%

In caso di TSR assoluto negativo del titolo Enel nel triennio di riferimento, l'eventuale premio spettante al *management* viene ridotto – sulla base di una curva regressiva – della medesima percentuale negativa registrata dal TSR assoluto del titolo Enel, moltiplicata per un valore costante pari a 1,5.

⁽²⁾ Il *Total Shareholders Return* (TSR) medio di Enel e dell'Indice EUROSTOXX *Utilities* – UEM viene calcolato come valore medio del TSR nel periodo di un mese che precede l'inizio e il termine del *performance period* (1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020), al fine di sterilizzare l'eventuale volatilità presente sul mercato.

⁽³⁾ Il ROACE è calcolato come rapporto tra EBIT Ordinario (Risultato Operativo Ordinario) e CIN (Capitale Investito Netto) medio, quest'ultimo determinato quale semisomma dei valori di inizio e fine anno di riferimento. L'EBIT Ordinario esclude le poste non riferibili alla gestione caratteristica, ivi comprese le svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*) considerate straordinarie ai fini della determinazione del risultato netto ordinario di Gruppo (*Group Net Income*). In sede di consuntivazione saranno sterilizzati gli impatti (positivi e negativi) derivanti dal differenziale di cambio rispetto alle assunzioni del Piano Industriale. Inoltre, la consuntivazione dovrà essere effettuata considerando gli impatti dei nuovi principi contabili internazionali in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2018.

Il CIN esclude le *Discontinued Operations* e l'effetto delle svalutazioni di *asset* per perdite di valore (*impairment*), sterilizzate nella determinazione del valore di EBIT Ordinario come sopra specificato. Inoltre, la consuntivazione dovrà essere effettuata considerando gli impatti dei nuovi principi contabili internazionali in vigore a decorrere dal 1° gennaio 2018.

In sede di consuntivazione saranno presentate al Comitato per le Normine e le Remunerazioni, per valutarne l'eventuale sterilizzazione, le operazioni straordinarie che, a giudizio del *management*, abbiano potuto alterare il valore del KPI di riferimento.

⁽⁴⁾ Emissioni legate alla produzione degli impianti del Gruppo.

⁽⁵⁾ Il Piano LTI prevede che, al raggiungimento della seconda soglia di *overperformance* dell'obiettivo, sia riconosciuto (i) all'Amministratore Delegato/Direttore Generale un premio pari al 280% del valore base; (ii) agli altri Destinatari un premio pari al 180% del valore base loro assegnato.

Si riporta di seguito una tabella in cui sono illustrate talune simulazioni relative all'applicazione della curva regressiva da ultimo indicata, con specifico riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Target raggiunti	Premio in caso di TSR assoluto titolo Enel >0%	Moltiplicatore curva regressiva	Premio in caso di TSR assoluto raggiunto dal titolo Enel <0%			
			-5%	-10%	-15%	-20%
TSR Enel > 115% TSR indice	280%	1,5	259%	238%	217%	196%
TSR Enel tra 110% e 115%	150%	1,5	139%	128%	116%	105%
TSR Enel tra 100% e 110%	100%	1,5	93%	85%	78%	70%
TSR Enel tra 90% e 100%	50%	1,5	46%	43%	39%	35%
TSR Enel < 90% indice	0%	1,5	0%	0%	0%	0%

Si riporta inoltre di seguito una tabella in cui sono illustrate le medesime simulazioni relative all'applicazione della curva regressiva da ultimo indicata con riferimento ai Destinatari diversi dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale.

Target raggiunti	Premio in caso di TSR assoluto titolo Enel >0%	Moltiplicatore curva regressiva	Premio in caso di TSR assoluto raggiunto dal titolo Enel <0%			
			-5%	-10%	-15%	-20%
TSR Enel > 115% TSR indice	180%	1,5	167%	153%	140%	126%
TSR Enel tra 110% e 115%	150%	1,5	139%	128%	116%	105%
TSR Enel tra 100% e 110%	100%	1,5	93%	85%	78%	70%
TSR Enel tra 90% e 100%	50%	1,5	46%	43%	39%	35%
TSR Enel < 90% indice	0%	1,5	0%	0%	0%	0%

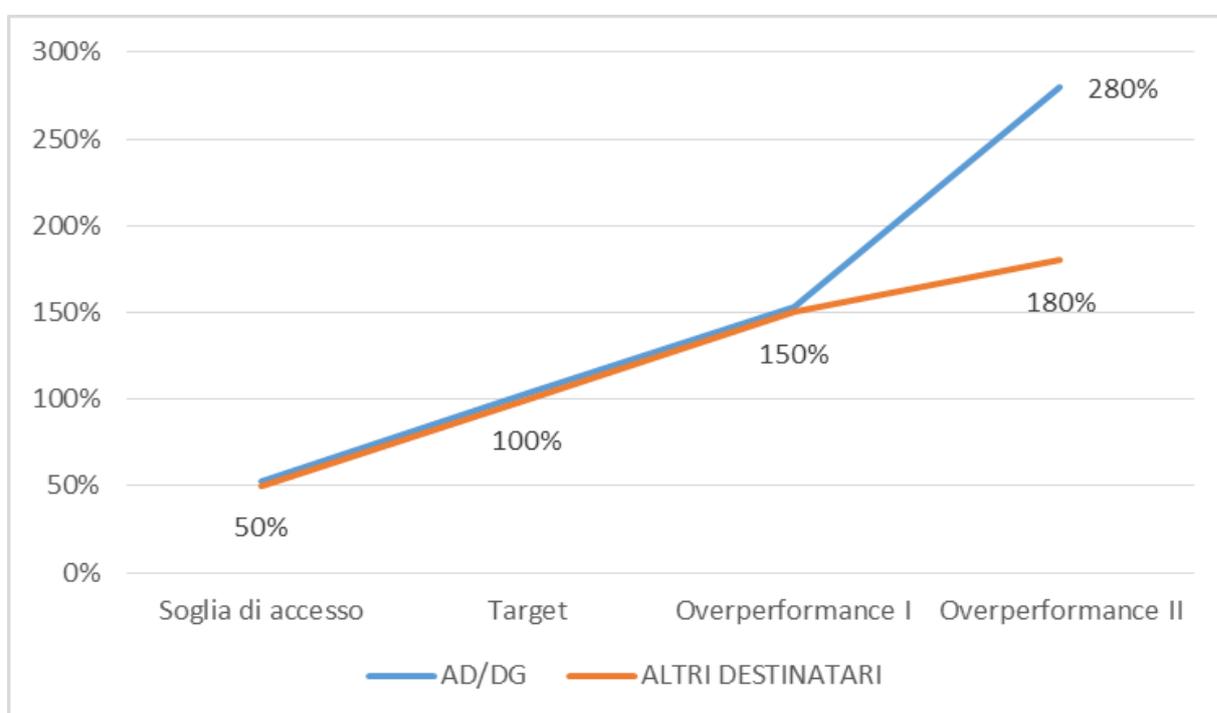
L'obiettivo legato al ROACE sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non verrà assegnato alcun premio.

Obiettivo	Soglia di accesso	Target	Over I	Over II
ROACE cumulato triennio 2018-2020	36,4%	37,5%	38,0%	38,6%

L'obiettivo relativo alle emissioni di CO₂ sarà misurato secondo la scala di *performance* di seguito riportata (con interpolazione lineare tra le varie soglie). Per *performance* inferiori alla soglia di accesso non verrà assegnato alcun premio.

Obiettivo	Soglia di accesso	Target	Over I	Over II
Emissioni di CO ₂ (dati in gCO ₂ /KWheq) del Gruppo nel 2020	<= 380	<=350	<=340	<=330

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* è prevista l'erogazione (i) del 150% (*Over I*) ovvero (ii) del 280% (per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale) o del 180% (per gli altri Destinatari) dell'ammontare base (*Over II*), come di seguito riportato:



Pertanto, se, ad esempio:

- tutti gli obiettivi (TSR, ROACE ed emissioni di CO₂) raggiungessero il livello *target*, la remunerazione erogabile all'Amministratore Delegato/Direttore Generale sarebbe pari al 100% 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 25% 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 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 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 amministrazione 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 decade da ogni diritto connesso al Piano LTI.

Nel caso in cui, prima della conclusione del *performance period*, si verifichi la cessazione del rapporto di amministrazione per scadenza del termine del mandato, non accompagnata da contestuale rinnovo del rapporto stesso, e/o la scadenza contrattuale del rapporto di lavoro a tempo determinato, è previsto che l'erogazione del Piano LTI avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di *vesting*, secondo il livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* previsti nel Piano medesimo; in tal caso, tuttavia, la remunerazione erogabile verrà riconosciuta *pro rata temporis* sino alla data di cessazione del rapporto di amministrazione e/o del rapporto di lavoro.

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 LTI (a carico di Enel e delle società da essa controllate), stimato alla data del Documento Informativo, ammonta a circa 55 milioni di Euro.

4.13 Eventuali effetti diluitivi determinati dal Piano

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

4.14 - 4.23

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