

saipem



Documento Informativo

REDATTO AI SENSI DELL'ART 114-BIS DEL D.LGS. N.58/1998 (TUF) E DELL'ART 84-BIS
REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 del 1999 COME SUCCESSIVAMENTE INTEGRATO E
MODIFICATO (REGOLAMENTO EMITTENTI)

Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017

Introduzione

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art.84-bis (Allegato 3 A, schema n.7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Saipem Spa al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017 (il "**Piano**"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 10 marzo 2015 e che sarà sottoposta ai sensi dell'art. 114 bis del TUF all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata in data 30 Aprile 2015, in unica convocazione, per l'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2014 oltre che per il rinnovo degli organi sociali (l' "Assemblea").

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari ma esclusivamente l'attribuzione di incentivi monetari, determinati anche sulla base di un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo Saipem nel triennio di riferimento (Total Shareholder Return).

Il presente Piano si applica a Saipem Spa e alle sue società controllate, ed è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto destinato ai soggetti di cui all'art. 114-bis del TUF, e in particolare:

- i) all'Amministratore Delegato di Saipem Spa che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare;
- ii) ai dirigenti di Saipem e delle sue società controllate rientranti nell'ambito delle "Risorse Manageriali Critiche per il Business", individuate tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Saipem e le società controllate, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem Spa.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Saipem Spa Via Martiri di Cefalonia n. 67 San Donato Milanese (MI) nonché nella sezione "Corporate Governance" del sito internet di Saipem (www.Saipem.com) ed è stato altresì trasmesso a Consob e a Borsa Italiana SpA secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo:

Amministratore Delegato-CEO	L'Amministratore delegato di Saipem Spa
Beneficiari	I soggetti destinatari del Piano
Risorse Manageriali Critiche per il Business	I dirigenti di Saipem e delle società controllate individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Saipem e le Società Controllate, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem Spa.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Ai sensi dell'art.65 comma 1, <i>quater</i> del Regolamento Emittenti, i dirigenti di Saipem Spa che hanno il potere e la responsabilità, direttamente indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Saipem spa, con riferimento ai dirigenti tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, ai primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Saipem Spa
Comitato di Direzione	Il Comitato di Direzione di Saipem Spa, avente funzioni consultive dell'Amministratore Delegato-CEO in relazione a decisioni chiave per il business della società nonché a tematiche di Governance e Compliance
Comitato Remunerazione e Nomine di Saipem	Il Comitato Remunerazione e Nomine di Saipem Spa, composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, la cui composizione, nomina, compiti e modalità di funzionamento sono disciplinati da un apposito Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e avente funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione.
Saipem	Saipem Spa (con sede legale in Via Martiri di Cefalonia, 67 San Donato Milanese)
Società Controllate	Società controllate da Saipem Spa ai sensi dell'art. 2359 cc.
Incentivo attribuito	Importo monetario attribuito ai Beneficiari e che potrà essere erogato al termine di un periodo prestabilito (periodo di vesting) secondo condizioni di performance e retention prefissate.
Incentivo erogato	Importo monetario erogato ai Beneficiari al termine del periodo prestabilito (periodo di vesting) in misura connessa ai livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano.
Periodo di Vesting	Periodo triennale intercorrente tra il momento in cui l'incentivo viene attribuito e quello in cui lo stesso può essere erogato.
Peer Group	Il gruppo delle società utilizzato per la comparazione con Saipem dei risultati aziendali secondo i parametri di performance definiti, composto da sei tra i maggiori competitor

	internazionali per capitalizzazione dell'Oil&Gas services e precisamente: JGC, Petrofac, Samsung Engineering, Subsea 7, Technip, Transocean.
Regolamento	Il documento, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che disciplina le condizioni di ciascuna attribuzione annuale del Piano.
Total Shareholder Return (TSR)	Indicatore che misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione, sia dei dividendi distribuiti allo stacco della cedola e reinvestito nel titolo stesso, in un periodo di tempo determinato.
ROACE	Indicatore che rappresenta la redditività del capitale investito, in un periodo di tempo determinato.
Titolo Saipem	Azione ordinaria emessa da Saipem Spa, quotata nel mercato telematico azionario di Borsa Italiana S.p.A.

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate.

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo punto 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma quinto, del Regolamento Emittenti.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente e delle società controllanti o controllate di tale emittente

I dirigenti di Saipem e delle Società Controllate individuati nell'ambito delle Risorse Manageriali Critiche per il Business in occasione dell'attuazione annuale del Piano (allo stato attuale pari a circa 100 dirigenti).

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Non Applicabile

- b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3 , co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non Applicabile

Nessuno dei dirigenti con Responsabilità Strategica di Saipem Spa ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione di Saipem Spa.

- c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non Applicabile

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria:

- a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3:

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem sono attualmente in numero di 15.

- b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3 , co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Non Applicabile.

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Non Applicabile.

2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

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

Il Piano è stato introdotto al fine di avvalersi di uno strumento di incentivazione e fidelizzazione del management maggiormente critico per l'azienda, volto a rafforzare la sua partecipazione al rischio d'impresa, al miglioramento delle performance aziendali e alla

massimizzazione del valore per l'azionista nel lungo termine.

Il Piano è inteso a garantire, in linea con le best practices internazionali, i seguenti obiettivi:

- un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine attraverso l'utilizzo del Total Shareholder Return;
- misurare l'efficienza dell'investimento del capitale indipendentemente dalle fonti di finanziamento attraverso l'utilizzo del ROACE.

Il Piano prevede un Periodo di Vesting triennale in linea con la best practice nel settore industriale a livello internazionale.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I livelli di incentivazione sono definiti, in percentuale della retribuzione fissa, in coerenza con i seguenti principi di politica di remunerazione adottati da Saipem:

- struttura retributiva del management adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem;
- remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business Saipem.

Per gli indicatori di performance si rinvia al successivo punto 2.3.1.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Vedi punto 2.2

2.3.1 informazione di maggiore dettaglio

L'entità degli incentivi monetari attribuiti a target a ciascun beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo, da un minimo del 20% fino ad un limite massimo del 50% della remunerazione fissa.

Le condizioni di performance del Piano sono connesse ai seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del Titolo Saipem, con peso del 60%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo vs il Peer Group di riferimento.
2. ROACE con peso del 40%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di risultato conseguito rispetto al Budget annuale.

- 2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente
Non Applicabile.
- 2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani
La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazione di ordine contabile.
- 2.6 L'eventuale sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4 co. 112 della L. 24 dicembre 2003, n. 350
Non Applicabile.

3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

- 3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano
Il Consiglio di Amministrazione di Saipem del 10 marzo 2015, con l'astensione dell'Amministratore Delegato, ha approvato il Piano, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 144 *bis* del TUF.

A seguito dell'approvazione assembleare, il Consiglio di Amministrazione, in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea, darà attuazione al Piano deliberando: i) l'attribuzione annuale dell'incentivo in favore dell'Amministratore Delegato; (ii) l'approvazione del Regolamento di attribuzione (iii) i criteri per l'individuazione dei Beneficiari; iv) l'eventuale delega da attribuire all' Amministratore Delegato, al fine di individuare gli assegnatari sulla base dei criteri approvati; (v) nonché ogni altro termine e condizione per l'attuazione nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.
- 3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza
L'amministrazione del Piano è affidata all'Executive Vice President Risorse Umane, Organizzazione e Servizi alle persone.
- 3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base
Non sono previste procedure per la modifica del Piano.
- 3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari.

- 3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati
In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, cui Saipem aderisce, le condizioni del Piano sono state definite su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, interamente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. La proposta di sottoporre il Piano in Assemblea, ai sensi dell'art.114-bis del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con astensione dell' Amministratore Delegato, in data 10 marzo 2015, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell' art.2389 c.c., terzo comma, nei termini indicati dalla citata disposizione.
- 3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione
Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di sottoporre il Piano in Assemblea in data 10 marzo 2015, su proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 02 marzo 2015.
- 3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione
Non applicabile.
- 3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati
Prezzo ufficiale del titolo Saipem alla data del 10 marzo 2015 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di sottoporre la proposta di Piano all' Assemblea): 9,50 €.
- 3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra :
i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114 co. 1 del TUF;
ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:
a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero
b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Non Applicabile

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede l'attribuzione annuale di incentivi in forma monetaria che potranno essere erogati dopo tre anni in misura connessa alle condizioni di performance conseguite secondo i criteri e i parametri prestabiliti e le altre condizioni previste.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali cicli previsti

Il Piano prevede l'attribuzione per il periodo 2015-2017 sottoposta ad un Periodo di Vesting triennale e conseguentemente l'attuazione del Piano sarà nel 2020, come descritto nello schema sottostante.

1) Incentivo attribuito 2015 (erogazione 2018)	Periodo di performance e vesting			2018 (erogazione)
	2015	2016	2017	
2) Incentivo attribuito 2016 (erogazione 2019)	Periodo di performance e vesting			2019 (erogazione)
	2016	2017	2018	
3) Incentivo attribuito 2017 (erogazione 2020)	Periodo di performance e vesting			2020 (erogazione)
	2017	2018	2019	

4.3 Termine del Piano

Il Piano triennale avrà termine nel 2020, allo scadere del Periodo di Vesting previsto per l'ultima attribuzione del 2017.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

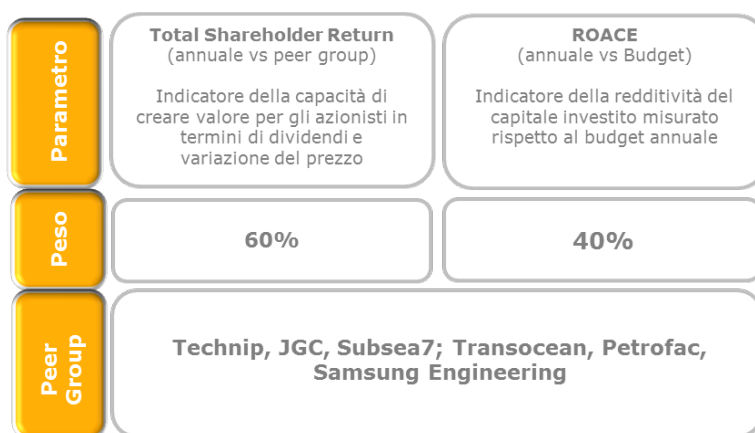
Non applicabile.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Le condizioni di performance del Piano sono verificate annualmente e al compimento del triennio di attuazione ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Comitato Remunerazione e Nomine, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

Le condizioni di performance del Piano sono connesse ai seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, con peso del 60%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo vs. il Peer Group.
2. Return on Average Capital Employed (ROACE), con peso del 40%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di risultato conseguito rispetto al budget annuale.



Il TSR misura il rendimento complessivo di un'azione come somma di due componenti:

1) capital gain - il rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione nel periodo di riferimento, intesa come differenza tra il prezzo rilevato alla fine del periodo di riferimento (calcolato come media dei prezzi tra il 15 dicembre dell'anno di riferimento e il 15 gennaio dell'anno successivo) e il prezzo rilevato all'inizio del periodo di riferimento (calcolato come media dei prezzi tra il 15 dicembre dell'anno precedente e il 15 gennaio dell'anno di riferimento), e la quotazione rilevata all'inizio del periodo di riferimento stesso (calcolata come media dei prezzi tra il 15 dicembre dell'anno precedente e il 15 gennaio dell'anno di riferimento);

2) dividendi reinvestiti: il rapporto tra il dividendo per azione distribuito nel periodo di riferimento e la quotazione rilevata all'inizio del periodo di riferimento stesso (calcolata come media dei prezzi tra il 15 dicembre dell'anno precedente e il 15 gennaio dell'anno di riferimento), pesato per il rapporto tra la quotazione rilevata alla fine del periodo di riferimento (calcolato come media dei prezzi tra il 15 dicembre dell'anno di riferimento e il 15 gennaio dell'anno successivo) e il prezzo rilevato alla data dello stacco della cedola, in quanto i dividendi sono considerati reinvestiti nel titolo alla data dello stacco della cedola.

Nel caso di più dividendi pagati nel corso del periodo di riferimento, la componente "dividendi reinvestiti" è da intendersi come la sommatoria dei singoli rendimenti dei dividendi reinvestiti.

Il calcolo viene effettuato annualmente in valuta locale, prendendo come punto d'inizio dell'analisi il mese di trading compreso tra il 15 dicembre dell'anno precedente e il 15 gennaio dell'anno di riferimento e come punto di fine dell'analisi il mese di trading compreso tra il 15 dicembre dell'anno di riferimento e il 15 gennaio dell'anno successivo.

Il ROACE esprime di rendimento del capitale investito calcolato come rapporto tra il risultato netto prima degli interessi di terzi azionisti aumentato degli oneri finanziari netti correlati all'indebitamento finanziario netto, dedotto il relativo effetto fiscale, e il capitale investito netto medio. L'effetto fiscale correlato agli oneri finanziari è determinato in base all'aliquota del 27,5% prevista dalla normativa fiscale italiana.

La scala di determinazione del moltiplicatore annuale di ciascun parametro, in rapporto al posizionamento nel Peer Group del TSR e del risultato annuale di ROACE Vs Budget, è così definita:

TSR Relativo (Peso 60%)	%
1° posto	130
2° posto	115
3° posto	100
4° posto	85
5° posto	70
6°/7° posto	0

Range ROACE Vs Budget (Peso 40%)	%
> +10%	130
≥ 0% / ≤ +10%	100
≥ -10% / < 0%	70
< -10%	0

Al termine del Periodo di Vesting viene determinato il moltiplicatore finale per l'erogazione come media dei moltiplicatori annuali, da applicare all'incentivo attribuito per la determinazione dell'incentivo da erogare. Tale incentivo potrà essere erogato in percentuale compresa tra zero e 130%; non è prevista l'erogazione dell'incentivo in caso di mancato raggiungimento del posizionamento tra i primi 5 posti del ranking per l'indicatore TSR e risultato di ROACE Vs Budget maggiore o uguale a -10% in almeno un anno del triennio.

Il Piano prevede infine l'adozione di clausole di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime remunerazioni variabili risultino non dovute nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della società.

- 4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rinvenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi
Non Applicabile
- 4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rinvenienti dall'esercizio di tali opzioni
Non applicabile
- 4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro
Nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del Beneficiario, o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società Controllata di cui il Beneficiario è dipendente, o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui il Beneficiario è dipendente, che si verifichino entro la data nella quale il Consiglio di Amministrazione stabilisce la percentuale finale per l'erogazione, l'incentivo sarà erogato agli aventi diritto in misura proporzionale al periodo trascorso tra l'assegnazione e il verificarsi dei suddetti eventi, nonché in relazione ai risultati eventualmente consuntivati in tale periodo. Nel caso di decesso del Beneficiario gli eredi conservano il diritto di ricevere l'intera quota dell'incentivo attribuito.

Nei casi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, se l'evento accade nel corso del Periodo di Vesting, non è prevista l'erogazione dell'incentivo.

Per l'Amministratore Delegato, in caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione degli incentivi di lungo termine di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza della carica, secondo le condizioni di performance previste nel Piano e come definito dai relativi regolamenti.
- 4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento dei piani
Non sono previste cause di annullamento del Piano.
- 4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del c.c.; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto
Non Applicabile
- 4.11 Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 c.c.
Non Applicabile.
- 4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa

assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Lo spending atteso complessivo dell'assegnazione prevista dal Piano è pari a circa 14 milioni di euro, in caso di raggiungimento di performance di livello target (100%) in ciascun anno di vesting.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso
Non Applicabile

4.14-4.23

La sezione relativa all'attribuzione di azioni e alle stock option non è applicabile

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella 1:
Non Applicabile