

Riferimenti di mercato e remunerazione fissa

POLITICA RETRIBUTIVA E RIFERIMENTI DI MERCATO

FINALITÀ E CONDIZIONI	Attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo
CRITERI E PARAMETRI	La Politica di Remunerazione per il mandato 2020-2023 assume come riferimento massimo (eventualmente rimodulabile) la Politica del mandato 2017-2020. Riferimento di mercato Amministratore Delegato (AD): Peer Group Eni (Apache, BP Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total) che costituisce anche il riferimento per la misurazione dei parametri di performance relativa del Piano ILT azionario. Riferimento di mercato Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.

REMUNERAZIONE FISSA

FINALITÀ E CONDIZIONI	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze
CRITERI E PARAMETRI	AD: Retribuzione fissa determinata in misura massima pari a quella del mandato 2017-2020, eventualmente riducibile in relazione alle deleghe conferite nel mandato, agli incarichi e deleghe attribuite e alla tipologia del rapporto di lavoro, tenuto conto del profilo di competenze/esperienze del candidato. DIRS: Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato
RIFERIMENTI MASSIMI	AD: Remunerazione fissa massima di 1.600.000 €

Sistemi di incentivazione di breve e lungo termine

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (PIANO SOGGETTO A MALUS/CLAWBACK)

FINALITÀ E CONDIZIONI	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine
CRITERI E PARAMETRI	Obiettivi 2021 AD: 1) Risultati economico-finanziari: EBT (12,5%) e Free cash flow (12,5%) 2) Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici: produzione idrocarburi (12,5%) e Capacità installata incrementale rinnovabili (12,5%) 3) Sostenibilità ambientale e capitale umano: Intensità emissioni GHG scope 1 e scope 2 equity (12,5%) e Severity Incident Rate (12,5%) 4) Efficienza e solidità finanziaria: ROACE (12,5%) e Debt/EBITDA (12,5%) Obiettivi 2021 DIRS: Obiettivi di business e individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate. Misurazione Obiettivi → Scala di risultato: 70 ÷ 150 punti (target=100) → al di sotto di 70 punti il risultato dell'obiettivo è considerato pari a zero → la soglia minima di incentivazione è collocata ad 85 punti di risultato complessivo → coefficiente di rettifica del punteggio complessivo pari a 1,1 in presenza di eventuali operazioni di evoluzione di portafoglio non previste a budget di particolare rilevanza strategica, entro il limite dei 150 punti Livello di incentivazione → Incentivo base: definito in % della rem. fissa e differenziato per livello di ruolo → Incentivo maturato: tra l'85% e il 150% dell'incentivo base, articolato in una quota annuale (65%) ed una quota differita (35%) sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita.
RIFERIMENTI MASSIMI	AD: → Incentivo base: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa. Quota annuale erogabile: → soglia 83% della remunerazione fissa → target 98% della remunerazione fissa → massimo 146% della remunerazione fissa. Quota differita erogabile: → soglia 38% della remunerazione fissa → target 68% della remunerazione fissa → massimo 181% della remunerazione fissa. DIRS: → Incentivo base: fino a un massimo pari al 100% della retribuzione fissa. → Quota annuale erogabile: fino a un massimo pari al 98% della retribuzione fissa. → Quota differita erogabile: fino a un massimo pari al 121% della retribuzione fissa.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO 2020-2022 (PIANO SOGGETTO A MALUS/CLAWBACK)

FINALITÀ E CONDIZIONI	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo
(*) L'attuazione delle Linee Guida di politica 2020-2023 per i nuovi Amministratori è descritta nella seconda Sezione.	

CRITERI E PARAMETRI	N. Azioni attribuite Determinato dal rapporto tra un valore monetario base e il prezzo di attribuzione delle azioni (pari alla media dei prezzi nei quattro mesi antecedenti l'attribuzione). Parametri di Performance triennali 1) 25% Obiettivo di Mercato: collegato al Total Shareholder Return (relativo) 2) 20% Obiettivo Industriale: Net Present Value delle Riserve Certe (relativo) 3) 20% Obiettivo Economico-Finanziario: Free Cash Flow Organico (assoluto) 4) 35% Obiettivi di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica, articolato come segue: 4.1) 15% Obiettivo di Decarbonizzazione: Intensità Emissioni di CO₂eq upstream scope 1 e scope 2 equity (assoluto) 4.2) 10% Obiettivo di Transizione Energetica: Sviluppo Generazione Elettrica da Fonti Rinnovabili (assoluto) 4.3) 10% Obiettivo di Economia Circolare: Realizzazione di Progetti rilevanti nell'ambito dei biocarburanti (assoluto) Misurazione risultati nel periodo di performance triennale → Parametri di tipo relativo (TSR, NPV): rispetto al Peer Group → Parametri di tipo assoluto (FCF, Decarbonizzazione, Transizione Energetica ed Economia Circolare): rispetto ai target di Piano Strategico N. Azioni assegnate al termine del periodo di maturazione Determinato in funzione dei risultati nel triennio secondo un moltiplicatore variabile tra il 40% (valore soglia) e il 180% del numero di azioni attribuite. Periodo di indisponibilità delle azioni Per tutti i destinatari (se in servizio) una quota del 50% delle azioni assegnate resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.
RIFERIMENTI MASSIMI	AD: → Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa complessiva. → Controvalore azioni assegnate: • soglia 60% della remunerazione fissa • target 174,75% della remunerazione fissa • massimo 270% della remunerazione fissa. DIRS: → Controvalore azioni attribuite: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 75% della retribuzione fissa. → Controvalore azioni assegnate: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 135% della retribuzione fissa. N.B.: i valori monetari indicati sono calcolati al netto degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo

Altri trattamenti

BENEFICI NON MONETARI

FINALITÀ E CONDIZIONI	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali
CRITERI E PARAMETRI	Benefit prevalentemente assicurativi e assistenziali in linea con quelli definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per i Dirigenti (inclusi DG e DIRS). → Previdenza complementare → Assistenza sanitaria integrativa → Coperture assicurative → Autovettura ad uso promiscuo

TRATTAMENTI DI FINE CARICA E/O RAPPORTO

FINALITÀ E CONDIZIONI	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa
CRITERI E PARAMETRI	Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro da DG/DIRS Da definire sulla base degli incarichi e della tipologia del rapporto di lavoro, secondo i seguenti criteri: → rapporto di amministrazione (AD) - indennità per i casi di mancato rinnovo dell'incarico e/o revoca anticipata senza giusta causa, nonché in caso di dimissioni conseguenti a una riduzione essenziale delle deleghe; → rapporto di lavoro dirigenziale (DG/DIRS) - indennità per i casi di risoluzione consensuale definita secondo le politiche aziendali, nei limiti delle tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti (CCNL)**. Le indennità non sono corrisposte nei casi di licenziamento per giusta causa e/o dimissioni non giustificate da riduzioni delle deleghe. Patto di non concorrenza AD Eventuale mantenimento di un patto opzionale, a tutela degli interessi della Società, con corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti dal Patto (durata e ampiezza dei vincoli). Patto di non concorrenza DIRS Esclusivamente per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo e con corrispettivo correlato alla retribuzione e agli obblighi previsti dal Patto (durata e ampiezza dei vincoli).
RIFERIMENTI MASSIMI	Indennità AD/DG: → Per la carica da AD: max 2 annualità della remunerazione fissa → Per l'eventuale ruolo di DG: max 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine Eventuale corrispettivo del patto di non concorrenza AD: → componente fissa: max 1 annualità della remunerazione fissa; → componente variabile: in funzione della performance media dei 3 anni precedenti: 0 per performance inferiori al target; 500.000 € per performance target; 1.000.000 € per performance massima. Il corrispettivo dell'opzione prevede un riferimento massimo pari a 300.000 euro. Indennità DIRS: indennità definite nei limiti delle tutele massime previste dal CCNL**.

(**) Le tutele CCNL prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di 36 mensilità della retribuzione complessiva (retribuzione fissa, incentivi variabili di breve e lungo termine, benefits), compreso quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso (pari da un minimo di 6 mensilità, fino a un massimo di 12 mensilità, in rapporto all'anzianità aziendale).