

TABELLA 5 – QUADRO DI SINTESI DELLE LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020-2023*

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 2022 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 2022 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: $70 \div 150$ 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 Livelli di incentivazione e differimento ▶ 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 di competenza per il 2021 è descritta nella seconda Sezione della presente Relazione.

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 (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 a un minimo di 6 mensilità, fino a un massimo di 12 mensilità, in rapporto all'anzianità aziendale).