

TABELLA 2 – QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020-2023

Componenti retributive	Finalità e condizioni	Criteri e parametri	Riferimenti massimi	Rif. P.
Politica retributiva e riferimenti di mercato	Attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo	La Politica di Remunerazione per il mandato 2020-2023 assume come riferimento massimo (eventualmente rimodulabile) la Politica del mandato 2017-2020.		25
		Riferimento di mercato AD: Peer Group Eni (<i>Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total</i>) che costituisce anche il riferimento per la misurazione dei parametri di performance relativa del Piano ILI azionario. Riferimento di mercato DIRS: ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.		25
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze	Amministratore Delegato: 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.	AD: Remunerazione fissa massima di €1.600.000	26
		Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi medi del mercato.		34
Piano di Incentivazione di Breve Termine	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine (Piano soggetto a malus/clawback)	Obiettivi 2020 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 risorse esplorative (12,5%) 3) Sostenibilità ambientale e capitale umano: Emissioni CO ₂ (12,5%) e Severity Incident Rate (12,5%) 4) Efficienza e solidità finanziaria: ROACE (12,5%) e Debt/EBITDA (12,5%)	AD: - Incentivo base: riferimento massimo pari al 150% della rem. fissa. - Quota annuale erogabile: - soglia 83% della rem. fissa - target 98% della rem. fissa - massimo 146% della rem. fissa. - Quota differita erogabile: - soglia 38% della rem. fissa - target 68% della rem. fissa - massimo 181% della rem. fissa.	27-30
		Obiettivi 2020 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 e 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	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.	34
Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2020-2022	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo (Piano soggetto a malus/clawback)	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 CO ₂ eq (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)	AD: - Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa complessiva. - Controvalore azioni assegnate: - soglia 60% della rem. fissa - target 174,75% della rem. fissa - massimo 270% della rem. fissa.	30-32
		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.	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.	34
Beneficiari monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali	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	33-34
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa	Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro Da definire sulla base degli incarichi e della tipologia del rapporto di lavoro, secondo i seguenti criteri: - rapporto di amministrazione dell'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 (incluso DG): 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).	Indennità AD (riferimenti massimi): - AD: max 2 annualità della rem. fissa - Eventuale rapporto di lavoro dirigenziale (DG): max 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine Eventuale corrispettivo del patto di non concorrenza AD (riferimenti massimi): - 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.	33