

TABELLA 2 - QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Componenti retributive	Finalità e condizioni	Criteri e parametri	Prassi/Valori	Rif. P.
Politica retributiva e riferimenti di mercato	Attrarre, fidelizzare e motivare risorse di elevata capacità manageriale	La Politica sulla Remunerazione 2019 resta invariata rispetto alla struttura di Politica sulla Remunerazione 2018.	Riferimento di mercato AD/DG: Peer Group Eni (Anadarka, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Equinor e Total) anche ai fini della misurazione della performance del Piano ILT azionario.	21
			DIRS: ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.	22
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze	Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG): Retribuzione fissa determinata in relazione alle deleghe conferite nel mandato e al ruolo di Direttore Generale.	AD/DG: Remunerazione fissa di 1.600.000 euro, di cui: - AD: 600.000 euro.	23
		Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato.	- DG: 1.000.000 euro.	30
Piano di Incentivazione di Breve Termine	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine (Piano soggetto a clawback)	Obiettivi 2019 AD/DG: 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%) Obiettivi 2019 DIRS: Obiettivi di business e individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate.	AD/DG - Incentivo base: 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.	23-26
		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	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.	30
Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2017-2019	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo (Piano soggetto a clawback)	Parametri di Performance - Differenza tra il TSR ^(a) della società e il TSR del mercato borsistico di riferimento, corretto per l'indice di correlazione [peso 50%]; - Net Present Value delle riserve certe ^(b) [peso 50%]. Misurazione risultati nel periodo di performance triennale Effettuata in termini relativi rispetto al Peer Group Eni secondo la seguente scala: 1° Posto 180%; 2° Posto 160%; 3° Posto 140%; 4° Posto 120%; 5° Posto 100%; 6° Posto 80% (livello mediano); 7°-11° Posto 0%. N. Azioni attribuite Determinato dal rapporto tra un valore monetario base (secondo una % della remunerazione fissa differenziata per livello di ruolo), e il prezzo di attribuzione delle azioni (calcolato come media dei prezzi nei quattro mesi antecedenti l'attribuzione). N. Azioni assegnate al termine del periodo di maturazione Determinato in funzione dei risultati nel triennio secondo un moltiplicatore variabile tra il 26,6% (valore soglia) e il 180% del numero di azioni attribuite. Periodo di indisponibilità delle azioni Per tutti i Dirigenti in servizio (incluso DG e DIRS) una quota del 50% delle azioni assegnate resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.	AD/DG - Controvalore azioni attribuite: pari al 150% della remunerazione fissa complessiva. - Controvalore azioni assegnate: variabile tra il 40% e il 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 controvalori monetari indicati sono calcolati al netto degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo.	26-28
				30
Benefici non monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali	Benefit prevalentemente assicurativi e assistenziali 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	28 30
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 - 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 del DG - indennità per i casi di risoluzione consensuale definita secondo i criteri e 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.	Indennità AD/DG - Rapporto di amministrazione (AD): 2 annualità della remunerazione fissa, per un importo pari a 1.200.000 euro, in coerenza con la Raccomandazione Europea n. 385/2009 - Rapporto di lavoro dirigenziale (DG): 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine, nei limiti delle tutele previste dal CCNL	28-29
		Patto di non concorrenza AD/DG Corrispettivo correlato alla retribuzione complessiva e all'estensione del periodo di vigenza e degli obblighi previsti dal patto: - periodo di vigenza: 12 mesi post cessazione del rapporto di lavoro; - settori vincolati: Exploration & Production e midstream; - mercati vincolati: 18 Paesi (Algeria, Angola, Congo, Egitto, Ghana, Indonesia, Iraq, Italia, Kazakhstan, Libia, Messico, Mozambico, Nigeria, Norvegia, Russia, UK, Usa, Venezuela); - vincoli di riservatezza e non sollecitazione del personale Eni. 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, all'estensione del periodo di vigenza e agli obblighi previsti dal patto.	Corrispettivo patto di non concorrenza AD/DG: - componente fissa pari a 1.800.000 euro; - componente variabile da determinarsi in funzione della performance annuale media del triennio precedente: - 0 per performance inferiore al target - 500.000 euro per performance target - 1.000.000 euro per performance massima.	31

(a) Il "Total Shareholder Return" misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nello stesso titolo, in un determinato periodo.

(b) Il "Net Present Value" delle riserve certe rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo, e delle imposte. È calcolato sulla base di riferimenti standard definiti dalla Securities Exchange Commission sulla base dei dati pubblicati dalle compagnie petrolifere nella documentazione ufficiale (Form 10-K e Form 20-F).