

Eni
Relazione sulla Politica
in materia di Remunerazione
e sui compensi corrisposti

2020



La nostra Mission



Siamo un'impresa dell'energia.

Sosteniamo concretamente una transizione energetica socialmente equa,

con l'obiettivo di preservare il nostro pianeta

e promuovere l'accesso alle risorse energetiche in maniera efficiente e sostenibile per tutti.

Fondiamo il nostro lavoro sulla passione e l'innovazione.

Sulla forza e lo sviluppo delle nostre competenze.

Sulle pari dignità delle persone, riconoscendo la diversità come risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'umanità.

Sulla responsabilità, integrità e trasparenza del nostro agire.

Crediamo nella partnership di lungo termine con i Paesi e le comunità che ci ospitano per creare valore condiviso duraturo.

La nuova mission di Eni rappresenta in maniera più esplicita il cammino che Eni ha intrapreso per rispondere alle sfide universali, contribuendo al raggiungimento degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile (SDGs) che l'Organizzazione delle Nazioni Unite ha fissato al fine di indirizzare chiaramente le azioni che tutti gli attori devono intraprendere.

THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS Obiettivi globali per lo sviluppo sostenibile

L'agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, presentata a settembre 2015, identifica i 17 Sustainable Development Goals (SDGs) che rappresentano obiettivi comuni di sviluppo sostenibile sulle complesse sfide sociali attuali. Tali obiettivi costituiscono un riferimento importante per la comunità internazionale e per Eni nel condurre le proprie attività nei Paesi in cui opera.



Eni

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti

2020

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020

Indice

4	 	LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	
7	 	PREMESSA	
8	 	SOMMARIO	
16	 	SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL MANDATO 2020-2023	
		Governo societario	16
		Organi e soggetti coinvolti	16
		Comitato Remunerazione Eni	16
		Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione	20
		Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione e principali cambiamenti programmati per il 2020-2023	20
		Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	21
		Finalità	21
		Principi Generali	22
		Linee Guida di Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023	24
		Criteri per la definizione della Politica	24
		Collegamento con le strategie aziendali	24
		Riferimento di Mercato e Peer Group	25
		Destinatari della Politica	25
		Presidente del Consiglio di Amministrazione	25
		Amministratori non esecutivi	26
		Collegio Sindacale	26
		Amministratore Delegato e Direttore Generale	26
		Dirigenti con responsabilità strategiche	34
36	 	SEZIONE II - COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI	
		Attuazione politiche retributive 2019	36
		Consuntivazione risultati 2018 ai fini degli incentivi erogati e/o attribuiti nel 2019	36
		Compensi erogati e/o attribuiti nel 2019	38
		Informativa sulla consuntivazione risultati 2019	41
		Consuntivazione risultati 2019 ai fini degli incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2020	41
		Incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2020	42
		Compensi corrisposti nell'esercizio 2019	44
		Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	44
		Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	46
		Tabella 3 - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	48
		Partecipazioni detenute	49
		Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	49
		Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2017-2019	50
		Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	50
52	 	ALLEGATO	
		Elenco grafici e tabelle	52

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione



ANDREA GEMMA
Presidente Comitato
Remunerazione

Signori azionisti,

il 2019 è stato un anno particolarmente impegnativo per il Comitato Remunerazione, attivamente rivolto al consolidamento dell'attuazione delle politiche programmate all'inizio della propria attività ed a definire, in uno scenario mondiale di accresciuta complessità, le proposte di Politica per il prossimo mandato consiliare.

Nel corso del primo semestre è stata effettuata la consuntivazione dei risultati di performance 2018 e la definizione degli obiettivi per il 2019, mentre nel secondo semestre sono state avviate le attività di verifica ed istruttorie finalizzate alla definizione delle nuove proposte di Politica che, in linea con le recenti novità normative, si applicheranno, subordinatamente alla loro approvazione in sede assembleare, per i prossimi tre anni.

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020-2023, compiutamente descritte nella prima sezione della presente Relazione, saranno infatti significativamente sottoposte, per la prima volta, al voto vincolante dell'assemblea sociale del 13 maggio 2020, in ottemperanza alle novità normative introdotte con il recepimento della seconda direttiva europea sui diritti degli azionisti (Direttiva UE n. 828/17, cd. "SRD II"). Come azionisti sarete, inoltre, chiamati ad esprimere un voto consultivo sulla seconda sezione della Relazione relativa all'illustrazione delle modalità di attuazione della politica in vigore e ai compensi corrisposti nel 2019 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategica di Eni.

La Relazione mantiene, pertanto, l'articolazione già prevista in due sezioni principali, prevedendo, inoltre, come negli anni precedenti, un Sommario introduttivo nel quale sono state riportate alcune rilevanti informazioni di contesto, che ci auguriamo vi guidino nella migliore comprensione delle Politiche proposte ed implementate.

Nel presentarvi la Relazione, anche a nome del Consiglio, vorrei richiamare l'attenzione sulla particolare cura prestata nella descrizione, nella prima sezione, del collegamento tra le strategie aziendali e la Politica proposta per la remunerazione degli Amministratori e dirigenti apicali. Parimenti grande enfasi è stata offerta, nella seconda sezione del documento, alla trasparenza informativa mediante l'illustrazione delle modalità di attuazione della Politica in vigore, con immediata indicazione dei risultati effettivamente raggiunti nell'ambito di ciascun piano e dei compensi erogati nel corso dell'esercizio.

LE LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL NUOVO MANDATO

Il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020 ha approvato le Linee Guida di Politica 2020-2023, su proposta del Comitato Remunerazione, al termine di un processo istruttorio di analisi del quadro normativo di riferimento, delle prassi di mercato in Italia ed all'estero nonché delle analisi di confronto retributivo effettuate con il supporto di società di consulenza internazionali.

Le Linee Guida di Politica 2020-2023 sono state, inoltre, definite considerando attentamente gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Politica 2019 (voti favorevoli pari, complessivamente al 96,78% dei partecipanti), che hanno confermato un significativo gradimento sull'articolazione, i criteri generali ed i livelli retributivi ivi previsti.

Il Comitato ha, pertanto, proposto al Consiglio di mantenere inalterata l'architettura della vigente Politica riproponendola, con alcuni aggiornamenti ed ottimizzazioni, anche per il prossimo mandato. In particolare, non vi sono incrementi nel livello della remunerazione fissa complessiva per i ruoli di Presidente e Amministratore Delegato, tant'è che i valori previsti nel 2019 costituiscono il riferimento massimo anche per il designando Consiglio che sarà chiamato a deliberare, una volta rinominato, le remunerazioni per le deleghe che saranno attribuite.

È stato, inoltre, previsto che il sistema di incentivazione per il vertice esecutivo e gli altri dirigenti con responsabilità strategica continui ad articolarsi in un piano di breve termine con differimento ed in un piano di lungo termine di tipo azionario. A tal fine, considerato che nel 2019 è stata deliberata l'ultima attribuzione del Piano 2017-2019 in essere, il Consiglio sottoporrà all'approvazione dell'Assemblea un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2022 di tipo azionario, con caratteristiche sostanzialmente analoghe al precedente e parametri di performance rivisitati

in stretta coerenza con le priorità strategiche di Eni ed in risposta alle istanze degli investitori, anche con riferimento all'introduzione di specifici parametri di performance legati ai temi di sostenibilità ambientale, secondo quanto descritto nella prima sezione della presente Relazione oltre che, più in dettaglio, nel Documento Informativo del Piano disponibile sul sito internet della Società. Le Linee Guida di Politica 2020-2023 prevedono, inoltre, che i compensi degli Amministratori non esecutivi che partecipano ai Comitati Consiliari e la retribuzione del Presidente e degli altri membri del Collegio Sindacale siano adeguati alla competenza, professionalità e impegno richiesti dai compiti loro attribuiti, anche alla luce delle caratteristiche dimensionali e della complessità di Eni.

IL COLLEGAMENTO DELLA POLITICA CON LA STRATEGIA AZIENDALE

Il Comitato coopera attivamente nel processo di effettiva implementazione e monitoraggio della trasformazione strategica in atto, assicurando che gli obiettivi assegnati al CEO e al management registrino correttamente le priorità di medio-lungo termine definite dal Consiglio di Amministrazione.

Negli ultimi anni tale processo è stato caratterizzato da una serie di azioni incentrate sulla trasformazione di Eni in una società Oil & Gas integrata, attraverso la crescita dell'upstream ed il rilancio del Mid-Downstream e l'osservanza di una rigorosa disciplina finanziaria che assicuri la sostenibilità delle azioni e dei progetti futuri.

Il percorso avviato, che ha consentito alla Società di fronteggiare uno scenario di mercato radicalmente mutato e sfidante, appare caratterizzato per i prossimi anni da una forte focalizzazione sulla transizione energetica, in linea con gli obiettivi di decarbonizzazione comunicati al mercato.

Il sistema di incentivazione variabile proposto dal Comitato nell'ambito delle Linee Guida di Politica 2020-2023 supporta il raggiungimento di tali obiettivi, in coerenza con la nuova mission aziendale, che integra gli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite nel modello di business adottato.

A tal fine il Comitato ha previsto il mantenimento, nell'orizzonte annuale, di un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari, volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e l'efficienza operativa nei settori di business tradizionali, riflettendo inoltre le priorità assegnate in ambito HSE e la centralità dell'impegno nella tutela dell'ambiente e della sicurezza delle persone.

Per quanto riguarda l'orizzonte di medio lungo termine, il Comitato ha proposto l'introduzione nel nuovo Piano di Incentivazione di lungo termine 2020-2022 di obiettivi caratterizzati da un significativo focus sulla sostenibilità ambientale e la transizione energetica. L'obiettivo primario di Eni è, infatti, quello di promuovere la realizzazione di un processo di transizione energetica che possa consentire, attraverso soluzioni concrete, di preservare l'ambiente e creare valore nei Paesi che ci ospitano, attraverso il percorso di decarbonizzazione e le iniziative di Economia Circolare in programma.

L'ESAME DEI VOTI E VALUTAZIONI ESPRESSE DAGLI AZIONISTI E DEL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato ha rafforzato ulteriormente il dialogo con il mercato attraverso la promozione, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, di cicli di incontri strutturati con gli investitori istituzionali e con i principali proxy advisor. Nel corso di tali incontri, sono stati esaminati i feedback ricevuti sulla Relazione presentata in Assemblea nel 2019 e le attese degli investitori per il futuro. L'esito di tali incontri conferma, in particolare, un generale apprezzamento sulla struttura e sulle caratteristiche della Politica Eni ed un orientamento positivo verso l'introduzione di alcune variazioni alle caratteristiche del Piano di lungo termine.

Anche in risposta alle emergenti istanze dei nostri investitori, il nuovo Piano di incentivazione di lungo termine 2020-2022 prevede alcune novità significative, riguardanti in particolare l'introduzione di uno specifico obiettivo di performance di sostenibilità ambientale e transizione energetica, con un peso complessivamente pari al 35%, nonché di meccanismi di liquidazione pro-rata degli incentivi disposti in favore del CEO, nei casi di cessazione conseguenti alla scadenza o al mancato rinnovo del mandato.

La Politica per il nuovo mandato prevede, inoltre, l'inserimento, nell'ambito di tutti i piani di incentivazione, di un'ulteriore clausola di mitigazione del rischio, attraverso meccanismi di verifica ex-ante delle condizioni di incentivazione (cd. malus) ritenuti opportuni nelle raccomandazioni e policy di diversi investitori e proxy advisor.

Vorrei da ultimo sottolineare come il costante miglioramento della Politica di Remunerazione non sarebbe possibile senza la strutturazione ed implementazione di un processo di engagement continuo finalizzato a facilitare la comunicazione e la creazione di trasparenti relazioni partecipative tra la Società ed i suoi azionisti. Di tale processo mi sono fatto personalmente garante ed attore, per testimoniare l'impegno del Comitato, la costante disponibilità al dialogo e l'effettiva valutazione delle azioni da intraprendere alla luce dei riscontri ricevuti, in una logica di miglioramento continuo delle nostre prassi, politiche, modalità di reporting.

CONCLUSIONI

Cari azionisti, consentitemi di ringraziare sentitamente i Consiglieri Pietro Guindani, Alessandro Lorenzi e Diva Moriani, che hanno condiviso con me quest'esperienza, per il significativo contributo alla discussione comune e la costante attenzione alla ricerca di soluzioni equilibrate e condivise.

Un saluto ed un sincero augurio va anche a coloro che saranno chiamati a far parte del nuovo Comitato, nella consapevolezza della complessità della sfida che li attende.

Confidando che la Relazione sottoposta al vostro esame possa, ancora una volta, materializzare il costante impegno profuso in questi anni dal Comitato, anche a nome del Consiglio, vi ringrazio sin d'ora per l'adesione ed il sostegno che vorrete significare alla Politica sulla remunerazione proposta per il nuovo mandato.

2 marzo 2020



Presidente del Comitato Remunerazione

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione in data 18 marzo 2020 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ definisce e illustra:

- nella prima sezione la Politica che sarà adottata da Eni SpA (di seguito “Eni” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell’assemblea che sarà convocata per l’approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019, con effetto relativamente a un periodo di tre esercizi, decorrenti dalla data della medesima assemblea sino alla data dell’assemblea di approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022, e pertanto coincidenti con la durata del nuovo mandato amministrativo. La prima sezione della presente Relazione descrive inoltre le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l’adozione e l’attuazione della stessa. I principi generali e le linee guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni³;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell’esercizio 2019 agli Amministratori, Sindaci, all’Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito “Codice di Autodisciplina”), nella versione tuttora in vigore del luglio 2018, cui Eni aderisce⁴, oltre che con le più recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance⁵. La Politica tiene inoltre conto, ove specificamente evidenziato, delle ulteriori raccomandazioni contenute nella revisione del Codice approvata nel gennaio 2020⁶. Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali (“Sommario”) allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica programmata per il nuovo mandato.

Nel Sommario sono contenute anche informazioni aggiuntive volte a descrivere il contesto nel quale sono maturate le scelte in tema di remunerazione (parametri di performance utilizzati a supporto degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società, indicatori di risultato, anche con riferimento agli obiettivi di sostenibilità, risultati del voto espresso nelle ultime Assemblee annuali sulla Relazione sulla Remunerazione). La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall’Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁷ e contiene le informazioni relative all’attuazione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017-2019, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁸.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio 2019 e chiamata a esprimersi, con deliberazione vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, nonché, con deliberazione non vincolante, sulla seconda sezione della stessa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁹. In particolare la Relazione sarà messa a disposizione presso la sede sociale e nelle sezioni “Azienda/Governance” e “Documentazione” del sito internet della Società, oltre che sul sito del gestore integrato dei servizi di stoccaggio e deposito delle informazioni regolamentate “1Info” (consultabile all’indirizzo www.1info.it).

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione “Azienda/Governance” del sito internet della Società.

(1) Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria – TUF), nella versione da ultimo modificata dall’art. 3 del D.Lgs. n. 49 del 10 maggio 2019, e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni).

(2) Rientrano nella definizione di “Dirigenti con responsabilità strategiche” di cui all’art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Eni. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i Direttori primi riporti dell’Amministratore Delegato e del Presidente di Eni e, comunque, i componenti del Comitato di Direzione della Società. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Eni si rinvia al sito internet della Società (www.eni.com).

(3) La determinazione delle politiche retributive delle società controllate avviene nel rispetto del principio di autonomia gestionale in particolare delle società quotate e/o soggette a regolazione, nonché in coerenza con le prescrizioni previste dalle normative locali.

(4) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Eni al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari nonché alla sezione “Corporate Governance” del sito internet della Società.

(5) Lettera della Presidente del Comitato ai Presidenti degli organi amministrativi delle società quotate italiane del 19 dicembre 2019.

(6) L’applicazione del nuovo Codice è prevista a partire dal primo esercizio che inizia successivamente al 31 dicembre 2020, con informativa al mercato a partire dalle Relazioni sul governo societario pubblicate nel corso del 2022.

(7) Cfr. l’art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob.

(8) Art. 114-bis del TUF e art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob.

(9) Art. 123-ter del TUF, come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. n. 49/19, con particolare riferimento ai commi 3-bis, 3-ter e 6.

Sommario

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Politica sulla remunerazione illustrata nella prima sezione della presente Relazione prevede, subordinatamente alla sua approvazione in sede assembleare, le Linee Guida per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche per gli esercizi 2020-2023, in coincidenza con la durata del nuovo mandato degli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020 ha approvato le suddette Linee Guida di Politica, su proposta del Comitato Remunerazione, ad esito di un processo istruttorio riguardante il quadro normativo di riferimento, per quanto riguarda in particolare le novità conseguenti al recepimento della Direttiva (UE) n. 828/2017 (Direttiva SRD II), e le prassi di mercato in Italia e all'estero, nonché le analisi di confronto retributivo effettuate con il supporto di società di consulenza internazionali.

Le Linee Guida di Politica 2020-2023 sono state inoltre definite anche alla luce degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Politica 2019 (voti favorevoli pari, complessivamente, al 96,78% dei partecipanti), mantenendo pertanto inalterata la struttura e i livelli retributivi potenziali massimi previsti dalla precedente Politica per i ruoli apicali di Presidente e Amministratore Delegato, oltre che per gli Amministratori non esecutivi in relazione alla loro partecipazione ai Comitati Consiliari.

Le Linee Guida di Politica 2020-2023 prevedono infine, secondo quanto richiesto dalla normativa in recepimento delle indicazioni contenute nella Direttiva SRD II, specifiche raccomandazioni anche sulla retribuzione del Presidente e degli altri membri del Collegio Sindacale, da definirsi in sede assembleare, all'atto della nomina, per tutta la durata del mandato.

INDICE DEI CONTENUTI

Indicatori di sintesi esercizio 2019

Altri indicatori

Strategia, sviluppo sostenibile e remunerazione

Politica sulla Remunerazione

Remunerazione dell'AD/DG verso il Peer Group

Risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione Eni

Indicatori di sintesi esercizio 2019¹⁰

"Nel 2019 abbiamo conseguito risultati eccellenti, nonostante lo scenario decisamente negativo, caratterizzato da discontinuità geopolitiche e da uno scenario prezzi certamente meno favorevole rispetto al 2018.

Questo grazie alla strategia perseguita negli ultimi anni che ci ha consentito di crescere e di rafforzare la nostra resilienza. In particolare nel business upstream abbiamo raggiunto la produzione record di 1,87 milioni di barili giorno e conseguito il rimpiazzo del 117% delle riserve prodotte.

Particolarmente positivi sono stati i risultati conseguiti nei business Gas & Power e Marketing oil, mentre la Raffinazione e la Chimica hanno scontato quest'anno scenari particolarmente negativi, mitigati dalle azioni di ristrutturazione messe in atto nel recente passato.

Infine durante l'anno sono proseguite le attività di espansione del business di generazione rinnovabile, delle "bio-raffinerie", con l'entrata in produzione di Gela, e di miglioramento del profilo carbonico del nostro portafoglio, in preparazione del piano di maggiore espansione che verrà perseguito nei prossimi anni.

A questi risultati si aggiunge l'opera di diversificazione attuata attraverso la crescita upstream in Norvegia e negli Emirati Arabi Uniti che conferisce al portafoglio ulteriore solidità. Inoltre l'acquisto del 20% della capacità di raffinazione nel sito di Ruwais negli Emirati rende la nostra raffinazione meglio predisposta ad affrontare cicli sfavorevoli di mercato.

Eni oggi è un'azienda in netta crescita e molto solida dal punto di vista finanziario: la generazione di cassa operativa pari a €12,1 miliardi, in crescita a parità di scenario, è risultata superiore per €1 miliardo alla spesa per investimenti di €7,7 miliardi e alla crescente remunerazione degli azionisti, che compreso il buy back, è stata di €3,4 miliardi. Sulla base di questi risultati il Consiglio di Amministrazione odierno ha approvato la proposta di distribuzione di un dividendo pari a €0,86 per azione di cui €0,43 già distribuiti a settembre".

(Claudio Descalzi)

Risultati adjusted

Utile operativo adjusted a €8,59 miliardi, in calo rispetto al 2018, per effetto essenzialmente del deterioramento dello scenario e del deconsolidamento di Eni Norge nell'ambito dell'operazione Var Energy a fine 2018. Escludendo, per omogeneità, il risultato di Eni Norge del 2018 e al netto dell'effetto scenario/tassi di attualizzazione e dello IFRS 16, il risultato aumenta del 5%.

Efficienza operativa

Produzione di idrocarburi: conseguita la produzione record di 1,87 milioni di barili al giorno sostenuta dal ramp-up di Zohr e dei progetti avviati nel 2018 in particolare in Libia, Ghana e Angola, dagli start-up in Messico, Norvegia, Egitto e Algeria nonché da incrementi in Nigeria, Kazakhstan ed Emirati Arabi Uniti.

Riserve idrocarburi: 7,3 miliardi di boe. Tasso di rimpiazzo all-sources del 117%.

Esplorazione: scoperte nuove risorse esplorative per circa 820 milioni di boe, con un costo esplorativo unitario di 1,5\$/boe. Incrementato il portafoglio titoli minerari con acquisizione di nuove superfici per complessivi 36.000 chilometri quadrati.

Efficienza finanziaria

Generazione di cassa ante working capital a costi di rimpiazzo: €12,1 miliardi, nonostante il rilevante peggioramento dello scenario. Flusso di cassa superiore di circa €1 miliardo alla spesa per investimenti netti di €7,73 miliardi e alla remunerazione degli azionisti di €3,4 miliardi sotto forma di dividendi e riacquisto azioni proprie.

Cash neutrality: finanziati gli investimenti netti e il dividendo con il flusso di cassa operativo allo scenario Brent di 59 \$/barile (64 \$/barile escludendo gli effetti IFRS 16); allo scenario di budget cash neutrality a 50 \$/barile (55 \$/barile escludendo gli effetti degli IFRS 16).

Leverage: escludendo l'impatto dell'applicazione dell'IFRS 16, il leverage si attesta a 0,24 al 31 dicembre 2019; (0,36 includendo gli effetti IFRS 16).

ROACE adjusted: 5,26%.

1,87 mln boe/g

PRODUZIONE GIORNALIERA
DI IDROCARBURI PIÙ
ELEVATA DI SEMPRE

59 \$/barile

COPERTURA ORGANICA
=INVESTIMENTI NETTI
+DIVIDENDI

[10] Informazioni estratte dalla Relazione sulla Gestione del bilancio consolidato 2019. Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione Finanziaria annuale 2019, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

19,6 tCO₂eq/kboe

-27% vs. 2014

INTENSITÀ EMISSIVA
UPSTREAM

Energy Solutions, decarbonizzazione ed economia circolare

Intensità emissiva upstream: 19,6 tCO₂eq/migliaia di boe, ottenuta in sei anni una riduzione del 27% rispetto alla baseline del 2014.

Energy Solutions, generazione energia elettrica da fonti rinnovabili: circa 167 MW di capacità installata a fine 2019, di cui 82 MW in Italia e circa 86 MW in altri Paesi.

Economia circolare: Firmati numerosi accordi e collaborazioni con partner pubblici e privati aventi come obiettivo il riciclo/riuso dei rifiuti organici e non, per la produzione di materie prime energetiche, nonché per la sperimentazione di sistemi innovativi di produzione di energia rinnovabile.

Dividendo

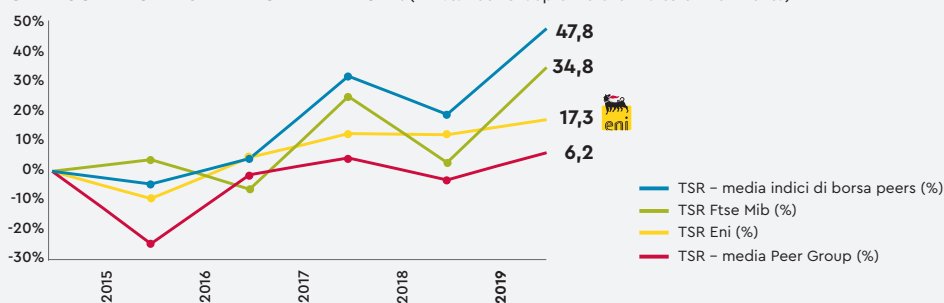
In base ai risultati conseguiti, il Consiglio di Amministrazione del 27 febbraio 2020 ha approvato la proposta di distribuzione di un dividendo pari a €0,86 per azione, di cui €0,43 già distribuiti a settembre.

Altri indicatori

TSR

TSR: nel periodo 2015-2019, come evidenziato nel Grafico 1, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return pari al 17,3%, rispetto al 6,2% del Peer Group¹¹, mentre il FTSE Mib ha garantito un TSR pari al 34,8% rispetto al 47,8% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers¹².

GRAFICO 1 – TOTAL SHAREHOLDER RETURN (Eni vs. Peer Group e Indici di Borsa di riferimento)



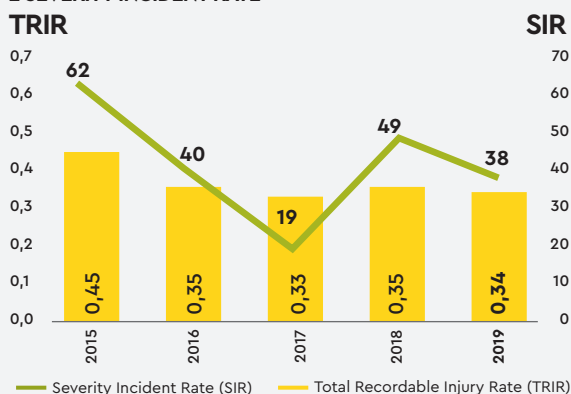
Severity Incident Rate

Intensità emissiva GHG

SIR: nel 2019, come evidenziato dal grafico 2, l'indice Severity Incident Rate (SIR) risulta in miglioramento rispetto all'anno precedente, così come il parametro Total Recordable Injury Rate (TRIR) che si mantiene su valori particolarmente contenuti e migliori rispetto alla media dei peers Oil & Gas (nel 2018 pari a 1,16) e al secondo "best in class" dopo Eni (ovvero Chevron, che nel 2018 ha consuntivato un indice TRIR pari a 0,64).

Emissioni GHG: Per quanto riguarda l'indice di intensità emissiva dei GHG del settore upstream, i risultati 2019, riportati nel grafico 3, evidenziano un ulteriore miglioramento, mantenendosi in linea con l'obiettivo di riduzione del 43% al 2025 rispetto al valore del 2014, già comunicato al mercato.

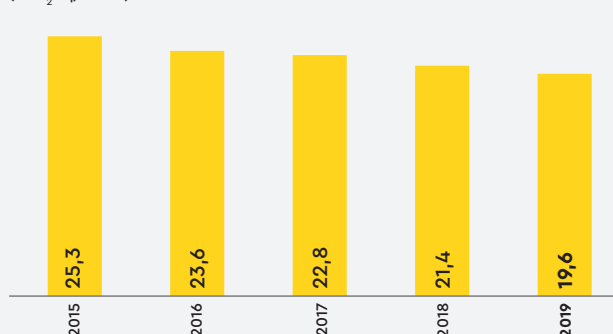
GRAFICO 2 – TOTAL RECORDABLE INJURY RATE^(a) E SEVERITY INCIDENT RATE^(b)



(a) Infortuni totali registrabili/ore lavorate x 1.000.000

(b) Infortuni totali registrabili ponderati per livello di gravità dell'incidente/ore lavorate x 1.000.000

GRAFICO 3 – EMISSIONI DI GHG/PRODUZIONE LORDA DI IDROCARBURI 100% OPERATA (UPS) (tCO₂eq/kboe)



(11) Il Peer Group è composto da: Exxon Mobil, Chevron, BP, Shell, Total, ConocoPhillips, Equinor, Apache, Marathon Oil, Anadarko.

(12) Le borse di riferimento sono: Standard&Poors 500, Cac 40, FTSE 100, AEX, OBX.

Strategia, sviluppo sostenibile e remunerazione

Il modello di business Eni è volto alla creazione di valore per gli stakeholder e gli shareholder, attraverso il conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite richiamati dal Piano Strategico 2020-2023. A sostegno di tale modello, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2020-2022 prevede uno specifico obiettivo su temi di sostenibilità ambientale e transizione energetica (peso complessivo 35%), articolato su traguardi connessi ai processi di decarbonizzazione, transizione energetica e all'economia circolare.

Collegamento tra modello di business per lo sviluppo sostenibile e remunerazione di lungo termine

I PRINCIPI DEL PIANO STRATEGICO 2020-2023

**OBIETTIVI
PER LO SVILUPPO
SOSTENIBILE**

17 SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



POSIZIONAMENTO
INTEGRATO LUNGO
LA VALUE CHAIN



DISCIPLINA
DEL CAPITALE
E STRUTTURA
FINANZIARIA SOLIDA



SHAREHOLDER
REMUNERATION
POLICY
PROGRESSIVA

IL MODELLO DI BUSINESS PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



**ECCELLENZA
OPERATIVA**

Hse, Diritti Umani & Integrity

Efficienza

Resilienza

Disciplina finanziaria

EVOLUZIONE FLESSIBILE
DEL PORTAFOGLIO
E CRESCITA ORGANICA



**NEUTRALITÀ CARBONICA
NEL LUNGO TERMINE**

Valutazione delle emissioni
generate lungo l'intero ciclo
di vita dei prodotti

Set di azioni concrete
per la decarbonizzazione
del portafoglio

RIDUZIONE EMISSIONI NETTE
E INTENSITÀ CARBONICA



**ALLEANZE
PER LO SVILUPPO**

Approccio Dual Flag

Partenariato pubblico privato

Creazione posti di lavoro
e trasferimento di know-how

PROGRAMMI DI SVILUPPO LOCALE
IN LINEA CON L'AGENDA 2030
DELLE NAZIONI UNITE

OBIETTIVO DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E TRANSIZIONE ENERGETICA (PESO 35%) NEL PIANO LTI 2020-2022



DECARBONIZZAZIONE



TRANSIZIONE ENERGETICA



ECONOMIA CIRCOLARE

Politica sulla Remunerazione

Criteria di allineamento tra la
Politica sulla remunerazione
e gli indirizzi del Piano Strategico

La Politica sulla Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società promuovendo, attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo.

TABELLA 1 – ALLINEAMENTO CON LA STRATEGIA

	DRIVERS STRATEGICI	INTEGRAZIONE ED ESPANSIONE DEI BUSINESS	EFFICIENZA OPERATIVA E FINANZIARIA	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E TRANSIZIONE ENERGETICA
PIANO IBT	Risultati economico finanziari (25%)	●	●	
	Risultati operativi e sostenibilità economica (25%)	●	●	
	Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%)			●
	Efficienza e solidità finanziaria (25%)		●	
PIANO ILT	TSR normalizzato (25%)	●		
	NPV delle riserve certe (20%)	●		
	Free Cash Flow Organico (20%)		●	
	Decarbonizzazione (15%)		●	●
	Transizione Energetica (10%)	●		●
	Economia Circolare (10%)	●	●	●
CREAZIONE DI VALORE PER GLI STAKEHOLDER E GLI SHAREHOLDER				

Cosa facciamo

- Piani di incentivazione variabile con obiettivi, finanziari e non finanziari, predeterminati e misurabili, in coerenza con il Piano strategico
- Pay-mix dei ruoli esecutivi con significativa incidenza delle componenti di lungo termine
- Valutazione delle performance sia in termini assoluti che relativi rispetto ai peer di settore
- Periodi di maturazione degli incentivi di lungo termine non inferiori a 3 anni, e clausole di lock-up per gli strumenti azionari
- Clausole di malus e clawback, nei casi di errore, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali
- Piano di engagement strutturato per raccogliere le aspettative e i feedback dei nostri azionisti

Cosa non facciamo

- Nessun livello retributivo superiore ai riferimenti di mercato, in ambito nazionale e internazionale
- Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi
- Nessuna forma di incentivazione di natura straordinaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale
- Nessuna indennità di fine mandato o risoluzione del rapporto di lavoro superiore ai limiti di legge e/o di contratto
- Nessun benefits di valore eccessivo, con limitazione ai benefits previdenziali, assistenziali e assicurativi

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

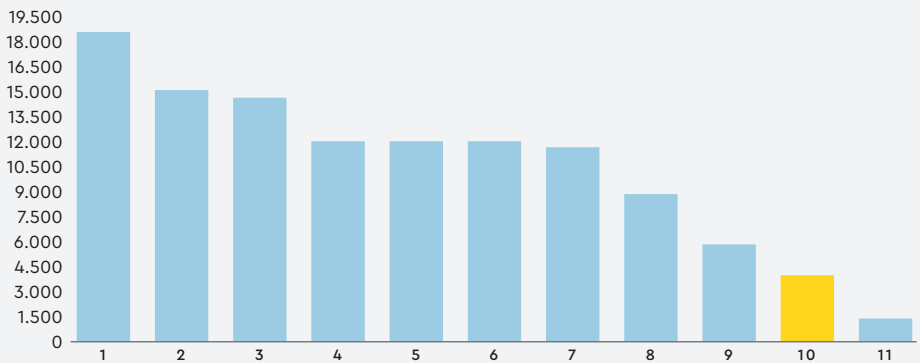
Componenti retributive	Finalità e condizioni	Criteri e parametri	Riferimenti massimi	Rif. P.
Politica retributiva e riferimenti di mercato	<i>Attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo</i>	La Politica di Remunerazione per il mandato 2020-2023 assume come riferimento massimo (eventualmente rimodulabile) la Politica del mandato 2017-2020. 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 ILT azionario. Riferimento di mercato DIRS: ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.		25 25
Remunerazione Fissa	<i>Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze</i>	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. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato.	AD: Remunerazione fissa massima di €1.600.000	26 34
Piano di Incentivazione di Breve Termine	<i>Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine</i> (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%) 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 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 <i>quota annuale (65%) ed una quota differita (35%)</i> sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita	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. 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.	27-30 34
Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2020-2022	<i>Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo</i> (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) 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 e 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.	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. 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. <i>N.B.: i valori monetari indicati sono calcolati al netto degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo.</i>	30-32 34
Benefici non monetari	<i>Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali</i>	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	<i>Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa</i>	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

Remunerazione dell'AD/DG verso il Peer Group

Posizionamento Remunerazione
Totale Eni vs. Peer Group

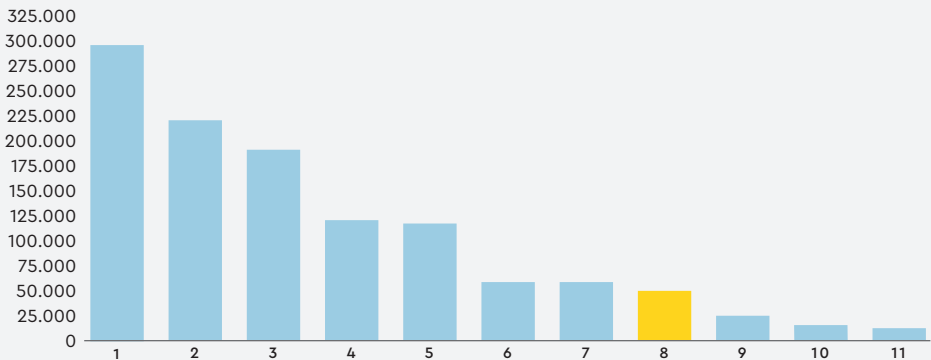
I grafici 4 e 5 illustrano rispettivamente il posizionamento della remunerazione totale media dell'AD Eni nel periodo 2016-2018 rispetto a quella delle società del Peer Group, e il posizionamento in termini di capitalizzazione media nello stesso periodo. I grafici evidenziano per Eni un posizionamento al 10° posto della remunerazione totale rispetto ad un posizionamento all'8° posto in termini di capitalizzazione.

GRAFICO 4 – REMUNERAZIONE TOTALE MEDIA 2016-2018^(a) (migliaia di euro)



[a] Per le società del Peer Group è stato considerato il valore della remunerazione totale riportata nelle tabelle dei Remuneration Report 2016-2018.

GRAFICO 5 – CAPITALIZZAZIONE DI MERCATO MEDIA 2016-2018 (milioni di euro)



Nella tabella 3 si riporta la composizione del Peer Group di riferimento, costituito dai principali concorrenti Oil & Gas di Eni con attività prevalente nell'upstream, in relazione al maggior peso di tale settore nell'attività di Eni, e le relative caratteristiche dimensionali e differenze con Eni.

Caratteristiche del Peer Group
di riferimento

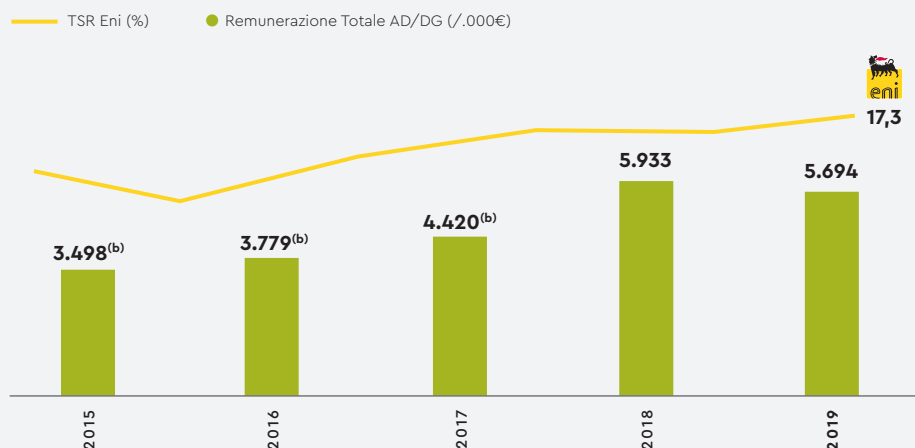
TABELLA 3 – CARATTERISTICHE PEER GROUP

Azienda	Capitalizzazione Media 2016-2018 (Mld €)	Produzione 2018 (Mln boed)	Riserve 2018 (Mld BOE)	Compensation Peer	Performance Peer
1. Exxon Mobil	301	4,0	24,3	✓	✓
2. Royal Dutch Shell	220	3,8	11,6	✓	✓
3. Chevron	197	2,9	12,1	✓	✓
4. Total	120	2,8	12,1	✓	✓
5. BP	117	3,8	19,9	✓	✓
6. Equinor	59	2,0	6,2	✓	✓
7. ConocoPhillips	59	1,3	5,3	✓	✓
8. Occidental ⁽¹⁾	46	0,7	2,8	✓	✓
9. Apache	15	0,5	1,2	✓	✓
10. Marathon Oil	12	0,4	1,3	✓	✓
Mediana Peer Group	88	2,4	8,9		
Eni	52	1,9	7,2		
Δ% Eni vs. Peer Group	-41%	-22%	-19%		

[a] Occidental sostituisce Anadarko a seguito dell'operazione di fusione tra le due società.

Il grafico 6 presenta un confronto tra l'andamento del TSR del titolo Eni e la remunerazione totale dell'AD/DG, nel periodo 2015-2019.

GRAFICO 6 – ANALISI PAY FOR PERFORMANCE (TSR Eni vs. Remunerazione Totale AD/DG 2015-2019)^(a)



(a) Dati riportati nella Tabella 1 delle Relazioni sulla Remunerazione Eni 2016-2020.

(b) Per il 2015, 2016 e 2017 nella remunerazione totale sono stati inclusi anche gli incentivi maturati in favore dell'AD/DG in relazione al precedente ruolo ricoperto di DG della Divisione E&P.

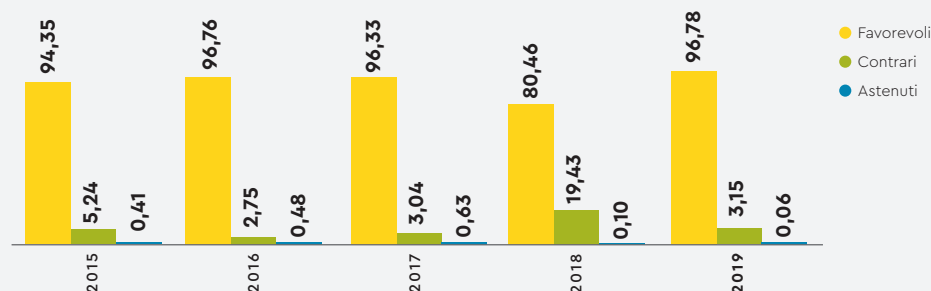
Allineamento della remunerazione con la performance

Risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione Eni

L'Assemblea degli azionisti del 14 maggio 2019, secondo quanto previsto dalla normativa all'epoca vigente, ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2019. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2019, al 96,78% dei votanti complessivi, e al 93,96% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quinquennio, pari a circa il 90%.

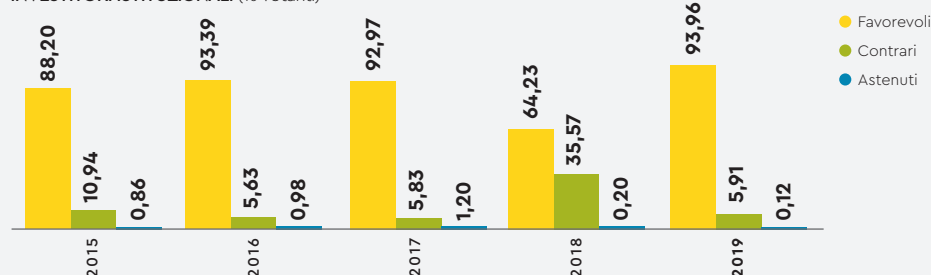
GRAFICO 7 – RISULTATI 2015-2019 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI

TOTALE AZIONISTI (% votanti)



Consenso medio pari al 93%

INVESTITORI ISTITUZIONALI (% votanti)



Consenso medio pari al 86,6%

Sezione I – Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020–2023

Governo societario

Coerenza della Politica con le previsioni normative e statutarie

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione Eni, dei componenti dell'organo di controllo (Collegio Sindacale), nonché dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica, è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato (art.2389 c.c., comma 1 e art.26 dello Statuto Eni);
- l'Assemblea dei soci determina i compensi dei membri dei componenti degli organi di controllo, all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro ufficio (art.2402 c.c.);
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale (art.2389 c.c., terzo comma).

In linea con il modello di governo societario di Eni¹³, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori;
- l'approvazione, nell'ambito della Politica sulla remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione, delle raccomandazioni e criteri generali per la remunerazione, rispettivamente, dei membri del Collegio Sindacale e dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- la definizione, su proposta del Presidente d'intesa con l'Amministratore Delegato, della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, anche per quanto riguarda l'iter di definizione ed eventuale revisione della Politica da sottoporre all'approvazione assembleare, da un Comitato di Amministratori non esecutivi e indipendenti (Comitato Remunerazione) avente funzioni propositive e consultive in materia.

La Politica sulla remunerazione è approvata dal Consiglio su proposta del Comitato Remunerazione ed è sottoposta all'esame dell'Assemblea, che, a partire dal 2020, sarà chiamata ad esprimersi in merito con voto vincolante, con la cadenza richiesta dalla durata della stessa e comunque almeno ogni tre anni, ovvero in caso di cambiamenti. Sempre a partire dal 2020, l'Assemblea sarà tenuta inoltre ad esprimersi, con un voto consultivo, anche sulla seconda sezione della Relazione, relativa all'illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio.

COMITATO REMUNERAZIONE ENI

COMPOSIZIONE, NOMINA E ATTRIBUZIONI

Il Comitato Remunerazione Eni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1996. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, sono disciplinati da un apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹⁴.

Il Comitato può essere composto da tre a quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ai sensi di legge e dello stesso Codice di Autodisciplina; il Regolamento consente inoltre che il Comitato sia composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, prevedendo che in tal caso il Presidente sia scelto tra gli Amministratori indipendenti. Il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina (art. 6.P.3).

Si riportano di seguito i dettagli relativi alla composizione e alle riunioni del Comitato nel corso del 2019.

Il Comitato è composto da 4 Amministratori non esecutivi e indipendenti

[13] Per maggiori informazioni sul sistema di governance Eni si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" pubblicata nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

[14] Il Regolamento del Comitato Remunerazione è disponibile nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società.

GRAFICO 8 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO^(a)

Andrea Gemma (Presidente)	10 riunioni nel 2019* Durata media: 2h e 10 minuti
Pietro A. Guindani ^(b)	
Alessandro Lorenzi ^(b)	
Diva Moriani	

(a) Composizione deliberata a seguito del rinnovo degli organi societari (CdA del 13 aprile 2017 e relativo comunicato stampa in pari data).

Il Comitato è integralmente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina.

(b) Gli Amministratori Guindani e Lorenzi sono stati eletti dalla lista di minoranza.

(*) in relazione alle determinazioni del Consiglio di Amministrazione del 25 luglio 2019, le riunioni del 9 ottobre e 7 novembre sono state presiedute dal Consigliere Lorenzi.

Il Chief Services & Stakeholder Relations Officer di Eni o, in sua vece, l'Executive Vice President Compensation & Benefits, svolge il ruolo di Segretario del Comitato. Il Segretario assiste il Comitato e il suo Presidente nello svolgimento delle relative attività, con il supporto delle competenti funzioni aziendali di Compensation & Benefit.

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (art. 6.P.4 e art. 6.C.5):

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione della Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio;
- propone, esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi e la consuntivazione dei risultati aziendali connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile tramite il Presidente del Comitato, sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni; riferisce inoltre al Consiglio sull'attività svolta almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale e della Relazione Semestrale, nella riunione consiliare indicata dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Secondo quanto previsto dal Regolamento, il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dallo stesso Comitato, ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del Comitato convoca e presiede le riunioni; in caso di sua assenza o impedimento, la riunione è presieduta dal componente più anziano di età presente. Il Comitato decide a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato, che può farsi assistere, allo scopo, dall'Executive Vice President Compensation & Benefits. Alle riunioni del Comitato partecipa la Presidente del Collegio Sindacale o un altro Sindaco effettivo da questa designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Alle riunioni possono partecipare, su invito del Presidente del Comitato per conto del Comitato stesso, la Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, possono inoltre partecipare alle riunioni i Dirigenti della Società o altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio di Amministrazione, per fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno.

Le funzioni consultive
e propositive del Comitato
Remunerazione

Verbalizzazione delle riunioni
e partecipazione dei Sindaci
alle riunioni del Comitato

Consultazione di consulenti esterni indipendenti

Nessun Amministratore e, in particolare, nessun Amministratore con deleghe, prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione (art. 6.C.6), salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Restano inoltre ferme le disposizioni applicabili alla composizione del Comitato qualora lo stesso sia chiamato a svolgere i compiti richiesti dalla procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società.

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei termini ed entro i limiti di budget stabiliti dal Consiglio di Amministrazione (art. 4.C.1, lett e; art. 6.C.7).

1° TRIMESTRE	GOVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> Definizione delle Linee Guida sulla Remunerazione. Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione. 	GOVERNANCE	<ul style="list-style-type: none"> Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea.
	COMPENSATION	<ul style="list-style-type: none"> Valutazione periodica della Politica adottata nel precedente esercizio ed esame degli studi di confronto retributivo. Definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile. Consuntivazione dei risultati correlati al Piano IBT. Attuazione del Piano IBT. 	COMPENSATION	<ul style="list-style-type: none"> Consuntivazione dei risultati correlati al Piano ILT.
	ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor. 	ENGAGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> 2° ciclo di incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor. Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.
	GENNAIO - MARZO		APRILE - GIUGNO	

Governance

All'inizio del 2019, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato ha effettuato la valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2018, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2019, prevedendo il mantenimento della struttura e dei criteri di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche definiti nel 2017 per l'intero mandato, per quanto riguarda in particolare la semplificazione del sistema di incentivazione variabile, secondo quanto più in dettaglio esposto nella Relazione sulla Remunerazione 2017.

Il Comitato ha svolto quindi l'esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2019 ai fini della successiva approvazione del Consiglio e presentazione in Assemblea, svolgendo in autunno una sessione dedicata all'esame dei risultati della stagione assembleare 2019, a confronto con i risultati delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del Peer Group di riferimento.

Sempre nell'autunno 2019 il Comitato ha svolto il monitoraggio periodico sull'evoluzione del quadro normativo di riferimento e sugli standard di mercato nella rappresentazione delle informazioni in ambito remunerazione, con un focus specifico sulle novità introdotte dal D.lgs. n.49/2019, che ha recepito la Direttiva SRD II, introducendo un voto vincolante dell'assemblea sulla politica di remunerazione descritta nella prima sezione della Relazione, nonché un voto consultivo sulla seconda sezione, relativa ai compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento. Il Comitato è stato inoltre informato della consultazione avviata da Consob sulle modifiche regolamentari relative ai contenuti di dettaglio della Relazione, nonché sulle policy di voto emanate, per il 2020, da alcuni rilevanti proxy advisor e investitori istituzionali.

Nell'esercizio in corso, in aggiunta alle attività ordinariamente previste nel proprio ciclo annuale, il Comitato continuerà l'approfondimento sui contenuti e sulle misure di recepimento della Direttiva SRD II, ed avvierà inoltre le ordinarie attività di ricognizione connesse alla scadenza del mandato e conseguenti al rinnovo degli organi societari.

Compensation

Per quanto riguarda i temi inerenti l'attuazione delle Politiche retributive, alla luce dei criteri approvati per l'intero mandato, il Comitato nel 2019 ha svolto le seguenti attività:

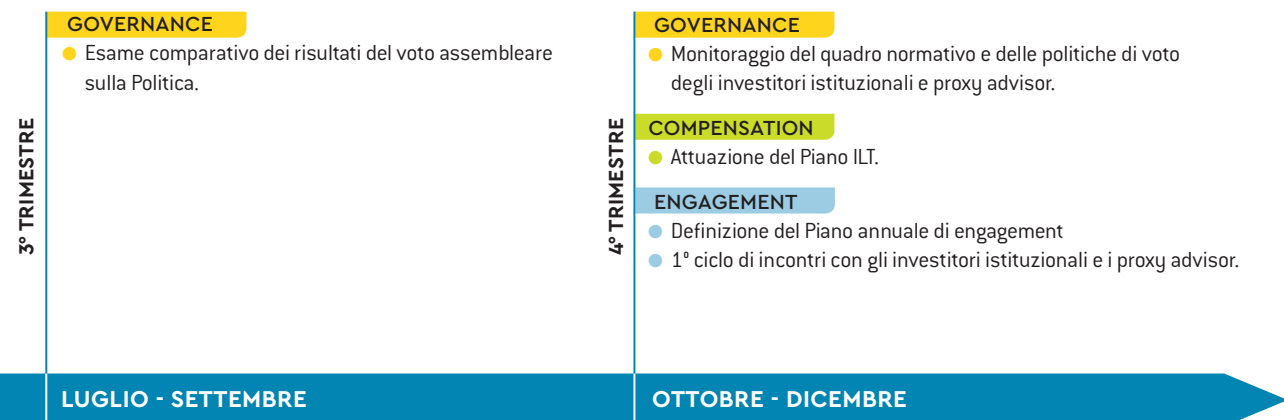
- consuntivazione dei risultati aziendali 2018 ai fini dell'attuazione dei Piani di incentivazione di breve e di lungo termine, secondo una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato al fine di neutralizzare gli effetti positivi o negativi derivanti da fattori esogeni e di consentire una valutazione obiettiva dei risultati raggiunti;
- definizione degli obiettivi di risultato 2019 connessi ai Piani di incentivazione variabile;
- definizione della proposta di attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine con Differimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- finalizzazione della proposta di attuazione (attribuzione 2019) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2017-2019 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business;
- finalizzazione della proposta relativa all'esercizio del diritto di opzione per l'attivazione del patto di non concorrenza convenuto con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, secondo quanto già esposto nella Relazione sulla Remunerazione 2019¹⁵.

[15] Relazione sulla Remunerazione 2019, Sezione I, Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019, Amministratore Delegato e Direttore Generale, nota n. 34 (pag. 29).

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2019 E PROGRAMMATE PER IL 2020

Nel corso del 2019, il Comitato Remunerazione si è riunito complessivamente dieci volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti e una durata media pari a 2 h e 10 minuti. A tutte le riunioni del Comitato ha preso parte almeno un componente del Collegio Sindacale, con una partecipazione costante anche della Presidente del Collegio Sindacale. Su invito del Presidente del Comitato, sono inoltre intervenuti, nel corso di specifiche riunioni, Dirigenti della Società e consulenti incaricati, per fornire le informazioni e i chiarimenti ritenuti necessari, dal Comitato stesso, all'approfondimento delle istruttorie svolte.

Per il primo quadrimestre 2020 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di quattro riunioni, tre delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione. Le successive riunioni saranno programmate, a valle del rinnovo degli organi societari, dal nuovo Comitato. Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno impegnato il Comitato nell'esercizio finanziario di riferimento, con indicazione anche delle principali iniziative in programma per l'anno in corso, in linea con il proprio ciclo di attività annuale.



- avvio del processo di definizione della proposta relativa al nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2020-2022 per l'Amministratore Delegato e le risorse manageriali strategiche;
- aggiornamento degli studi di benchmark retributivi e avvio del processo di definizione delle proposte di Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il mandato 2020-2023.

Nell'esercizio in corso, in aggiunta a quanto ordinariamente previsto dal proprio ciclo di attività annuale, il Comitato ha completato le istruttorie relative alle proposte di Politica per il nuovo mandato consiliare 2020-2023 e al nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario per l'Amministratore Delegato e le risorse manageriali strategiche, secondo quanto più in dettaglio illustrato nella prima sezione della presente Relazione¹⁶.

A valle del rinnovo degli organi societari, il Comitato sarà inoltre chiamato a formulare le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio Sindacale, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (art. 6.C.5) e delle applicabili disposizioni legislative e statutarie.

Engagement

Nel corso della costante attività di monitoraggio svolta sugli orientamenti degli investitori istituzionali e dei principali proxy advisor sui temi di remunerazione, nel corso del 2019, il Comitato ha svolto le seguenti attività:

- verifica degli esiti degli incontri svolti con i principali investitori istituzionali e proxy advisor in vista dell'Assemblea, ai fini della massimizzazione del consenso assembleare sulla Politica sulla Remunerazione 2019; ai suddetti incontri ha preso parte anche il Presidente del Comitato a testimonianza della rilevanza attribuita dal Comitato stesso al dialogo con gli azionisti;
- analisi di risk assessment, di scenario, esame della composizione dell'azionariato, anche con riferimento alle caratteristiche del segmento degli azionisti retail, nonché approfondimento delle raccomandazioni di voto emesse dai principali proxy advisor con elaborazione delle relative proiezioni di voto, con il supporto di primarie società di consulenza;
- avvio di una ulteriore intensa attività di contatto con un'ampia platea di investitori, in vista dell'assemblea annuale, per promuoverne la partecipazione e il supporto alla Politica di remunerazione Eni.

Nella seconda metà dell'anno, il Comitato ha esaminato i criteri generali per la definizione del Piano di engagement 2020, attraverso lo svolgimento di preliminari attività di analisi e segmentazione degli investitori istituzionali intervenuti nell'Assemblea degli Azionisti 2019, tenuto conto, ai fini della definizione del target, di criteri relativi alla rilevanza della posizione detenuta nella società e al voto espresso nelle ultime assemblee.

Il Comitato ha inoltre valutato l'opportunità di mantenere aperto un canale di comunicazione con i principali proxy advisor, in considerazione del ruolo da questi svolto e della loro significativa influenza sul comportamento di voto degli investitori, per quanto riguarda in particolare quelli con portafogli molto diversificati e con numerose partecipazioni estere, secondo quanto rilevato anche dal legislatore comunitario nella recente Direttiva SRD II.

Nell'esercizio in corso si proseguirà con l'implementazione del Piano 2020, con l'obiettivo di favorire l'impegno e la partecipazione degli investitori nell'Assemblea programmata per il prossimo 13 maggio, e chiamata per la prima volta ad esprimere un indirizzo vincolante sui criteri e i riferimenti per la remunerazione degli amministratori.

[16] Si veda in particolare il capitolo Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2020-2023.

Adozione di un'articolata strategia di engagement:

- Cicli di incontri periodici
- Cura dell'evento assembleare
- Aggiornamento costante delle informazioni disponibili sul web

RAPPORTI CON GLI AZIONISTI SUI TEMI DI REMUNERAZIONE

Eni valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione da lungo tempo, consapevole della rilevanza del coinvolgimento degli azionisti nel processo di definizione e di verifica delle effettive modalità di implementazione della Politica per la remunerazione di Amministratori e Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto riconosciuto anche dal legislatore, in sede di recepimento degli indirizzi derivanti dalla Direttiva SRD II. In tale contesto, assume particolare rilievo l'analisi svolta sul voto assembleare che Eni ha implementato sin dal 2012, ponendo particolare attenzione agli orientamenti di voto delle minoranze azionarie e all'evoluzione, nel tempo, delle loro posizioni.

Tale attività si svolge attraverso una pluralità di strumenti e canali di comunicazione: l'organizzazione di incontri e conference-call a carattere periodico, l'evento assembleare, quale momento conclusivo di verifica del confronto svolto, la messa a disposizione, sul proprio sito web, di informazioni dettagliate e complete. Il dialogo con i più rilevanti investitori istituzionali e i principali proxy advisor sui temi di remunerazione è, in particolare, assicurato dalla definizione di un articolato piano di engagement implementato su base annuale dalle competenti funzioni aziendali di Compensation & Benefit e Investor Relations, a supporto delle proposte di Politica da sottoporre all'esame degli azionisti in Assemblea.

Il Comitato è costantemente informato sulle attività di definizione ed attuazione del Piano annuale di engagement: gli esiti degli incontri effettuati sono monitorati e i riscontri e le indicazioni ricevute sono analizzati e valutati per poter fornire eventuali chiarimenti e verificare il superamento di potenziali criticità.

Il Presidente del Comitato, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, può partecipare agli incontri, a voler sottolineare l'importanza della comunicazione diretta con il mercato sui temi di competenza del Comitato stesso.

In adesione alle indicazioni del Codice di Autodisciplina (Art. 6 - Commento), il Comitato riferisce infine sulle proprie modalità di funzionamento all'Assemblea annuale degli azionisti, tramite il suo Presidente o altro componente da questi designato.

GRAFICO 9 - PIANO DI ENGAGEMENT ANNUALE

	SETTEMBRE - DICEMBRE	GENNAIO - APRILE	MAGGIO - LUGLIO
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> Definizione Piano annuale di Engagement 1° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor Monitoraggio e analisi di scenario (quadro normativo, politiche di voto, best practice) Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate 	<ul style="list-style-type: none"> 2° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate Esame delle raccomandazioni di voto dei proxy advisor Elaborazione delle proiezioni di voto 	<ul style="list-style-type: none"> Assemblea degli azionisti: presentazione della Politica di Remunerazione programmata Esame comparativo del risultato di voto assembleare con focus sulla posizione degli investitori istituzionali

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e della dirigenza è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione"¹⁷ della sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE E PRINCIPALI CAMBIAMENTI PROGRAMMATI PER IL 2020-2023

Politica coerente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

Il Comitato Remunerazione, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 20 gennaio, 19 febbraio e 2 marzo 2020, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica 2019.

Il Comitato si è avvalso inoltre delle analisi di confronto retributivo elaborate da società di consulenza internazionali indipendenti (Mercer, Willis Towers Watson e Korn Ferry-Hay Group), per lo svolgimento dell'istruttoria finalizzata alla predisposizione delle nuove proposte di Politica sulla Remunerazione, che hanno sostanzialmente confermato un posizionamento prudente rispetto ai panel di riferimento.

[17] https://www.eni.com/it_IT/azienda/governance/remunerazione.page

Ai fini della stesura della presente Relazione, sono state infine valutate le novità del quadro normativo di riferimento, per quanto riguarda in particolare gli aggiornamenti conseguenti al recepimento della Direttiva SRD II e le prassi riscontrate nella predisposizione della Relazione sulla Remunerazione, in ambito nazionale e internazionale.

Infine, a seguito degli incontri effettuati nel corso del primo ciclo di engagement con alcuni rilevanti investitori istituzionali e con i principali proxy advisor, il Comitato ha ricevuto conferma di un generale apprezzamento sulla struttura e sui livelli retributivi previsti dalla Politica di remunerazione precedentemente in vigore.

Conseguentemente, ai fini del disegno delle Linee Guida di Politica per il nuovo mandato, il Comitato ha proposto l'implementazione delle seguenti direttrici:

- mantenimento, per i vertici aziendali, di un livello di remunerazione massima complessiva in linea con quelli definiti nel precedente mandato consiliare, senza prevedere, pertanto, incrementi della remunerazione fissa, che potrà essere definita, dal Consiglio entrante, in relazione alle deleghe effettivamente conferite e ai profili, in termini di competenze/esperienze, dei soggetti designati, entro i limiti precisati nelle Linee Guida illustrate nella presente Relazione;
- struttura e articolazione della Politica retributiva Eni in linea con quella precedentemente in vigore, che prevede due piani di incentivazione variabile, il primo di breve termine, con differimento, il secondo di lungo termine, di tipo azionario, destinato alle risorse manageriali la cui azione riveste una maggiore rilevanza sui risultati aziendali.

Il nuovo Piano di Incentivazione 2020-2023 di tipo azionario prevede l'introduzione di obiettivi assoluti legati in particolare al processo di decarbonizzazione e di transizione energetica, anche a seguito della rilevante attenzione riscontrata presso gli investitori sui temi di sostenibilità ambientale. Il nuovo Piano prevede inoltre l'applicazione di meccanismi di liquidazione pro-rata degli incentivi in favore dell'Amministratore Delegato, nei casi di scadenza o mancato rinnovo del mandato amministrativo.

Ulteriori novità previste dalla Politica 2020-2023 riguardano:

- l'integrazione delle clausole di mitigazione del rischio previste nell'ambito dei sistemi di incentivazione, con specifiche condizioni di malus, volte a consentire in via preventiva la verifica delle condizioni richieste ai fini dell'erogazione e/o assegnazione degli incentivi variabili;
- la previsione, in linea con quanto richiesto dalla normativa in recepimento della Direttiva SRD II, di specifiche raccomandazioni sulla retribuzione dei componenti il Collegio Sindacale, la cui puntuale definizione è demandata all'Assemblea chiamata, il prossimo 13 maggio, a rinnovare la composizione di tale organo.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2020-2023 relativamente agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2020, contestualmente all'approvazione della presente Relazione. In linea con quanto richiesto dalla normativa¹⁸, la società PricewaterhouseCoopers, incaricata della revisione legale del bilancio, ha verificato l'avvenuta predisposizione della seconda sezione della presente Relazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con la Politica approvata in sede assembleare, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

La Politica 2020-2023 non prevede la possibilità di applicare deroghe in fase attuativa. Eventuali future esigenze di revisione alla stessa saranno pertanto nuovamente sottoposte, dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, ad approvazione assembleare.

Nessun incremento nei livelli di remunerazione complessiva

Linee Guida 2020-2023: novità principali

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

FINALITÀ

La Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi di lungo termine e alla sostenibilità della società ed è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, i principali Principi e Criteri applicativi¹⁹), prevedendo in particolare che:

Coerenza con le strategie aziendali e con il modello di governance e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

[18] Art.123-ter, comma 8-bis, del TUF, come modificato dall'art.3 del D.Lgs. n. 49/19.

[19] Con riferimento, come già anticipato in Premessa, a pag. 7 della presente Relazione, alla versione del Codice del luglio 2018. La Relazione da inoltre conto dei casi in cui le prassi adottate da Eni riflettano altresì le nuove raccomandazioni previste dalla revisione del Codice approvata nel gennaio 2020.

Obiettivi generali

- promozione dei valori aziendali
- riconoscimento di ruoli, responsabilità e risultati
- incentivi sostenibili nel lungo periodo in coerenza con il Piano Strategico

- la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sia stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone di alto profilo professionale e manageriale (art. 6.P.1) e sia definita in modo tale da allineare i loro interessi all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo (art. 6.P.2);
- la remunerazione degli Amministratori non esecutivi sia adeguata alla competenza, professionalità e impegno richiesti dai compiti loro affidati in seno al Consiglio di Amministrazione, nell'ambito dei Comitati consiliari²⁰;
- la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale sia commisurata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti, alla rilevanza del ruolo ricoperto nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società (art.8.C.4)²¹.

Il contributo della Politica sulla Remunerazione Eni per la realizzazione della mission aziendale, avviene attraverso:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico²² e dalla Policy Eni "Le nostre persone"²³;
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari, di sostenibilità ambientale e/o sociale e di sviluppo delle attività e responsabilità operative e individuali assegnate, definiti in un'ottica di perseguimento dei risultati nel lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico della Società, tenendo conto delle prospettive di interesse dei diversi stakeholder.

PRINCIPI GENERALI

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI RUOLI ESECUTIVI

Struttura retributiva adeguatamente bilanciata tra una componente fissa e una componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società, tenuto anche conto del relativo settore di attività (art. 6.C.1 lett. a).

Remunerazione dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione, in particolare di lungo termine (art. 6.P.2), attraverso adeguati periodi di differimento e/o maturazione degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato e con i connessi profili di rischio (art. 6.C.1 lett. e).

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Compensi commisurati alla competenza, professionalità e impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto (art. 6.P.2); appropriata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, da questi svolto, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali; esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile, anche a base azionaria, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea degli azionisti (art. 6.C.4).

REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Compensi commisurati al ruolo svolto nonché alla competenza, professionalità e impegno richiesti anche in relazione alla partecipazione alle riunioni consiliari e dei Comitati consiliari, tenuto conto degli appropriati riferimenti di mercato in ambito nazionale, con adeguata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello degli altri membri, in considerazione del ruolo, da questi svolto, di coordinamento dei lavori e di collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali.

[20] In tal senso la Politica sulla Remunerazione Eni riflette le raccomandazioni previste dal Codice di Autodisciplina, nella versione approvata a gennaio 2020 (punto 29).

[21] In tal senso la Politica sulla Remunerazione Eni riflette le raccomandazioni previste dal Codice di Autodisciplina, nella versione approvata a gennaio 2020 (punto 30).

[22] Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2019, disponibile nella sezione Azienda/Governance del sito internet della Società.

[23] Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2010.

Periodi di vesting e/o differimento non inferiori ai 3 anni

Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi

RIFERIMENTI DI MERCATO

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 di aziende nazionali e internazionali comparabili con Eni, attraverso specifici confronti retributivi effettuati con il supporto di fornitori internazionali.

Processi di pay setting e salary review ancorati agli applicabili riferimenti di mercato

REMUNERAZIONE FISSA

Componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, oltre che sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate in caso di mancata erogazione della componente variabile (art. 6.C.1 lett. c).

REMUNERAZIONE VARIABILE

Componente variabile definita entro limiti massimi (art. 6.C.1 lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione ai risultati effettivamente conseguiti.

OBIETTIVI DI INCENTIVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI

Obiettivi, finanziari e non finanziari, connessi alla remunerazione variabile di breve e di lungo termine, anche a base azionaria, definiti in coerenza con il Piano Strategico quadriennale e con le aspettative degli azionisti, allo scopo di promuovere un forte orientamento ai risultati e di coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la sostenibilità sociale ed ambientale.

Gli obiettivi sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare compiutamente le priorità essenziali ai fini dei risultati complessivi della Società (art. 6.C.1 lett. d). Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare:

- la valutazione dei risultati annuali, aziendali e individuali, sulla base di una scheda bilanciata definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti a essi assegnati (art. 6.C.3);
- la definizione dei Piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione dei risultati aziendali sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto ad un Peer Group, con riferimento alla capacità di creazione di valore rispetto ai principali concorrenti internazionali.

Valutazione delle performance di lungo termine in rapporto alle performance dei peer

PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

Piani di remunerazione basati su azioni e allineati alle aspettative degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, attraverso: periodi di maturazione triennali, il collegamento ad obiettivi di risultato predefiniti e misurabili, la previsione che una quota delle azioni o dei diritti assegnati restino vincolati per un predefinito arco temporale (art. 6.C.2).

PROCESSO DI CONSUNTIVAZIONE DEI RISULTATI

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene²⁴, in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione della dirigenza.

CLAUSOLE DI MITIGAZIONE DEI RISCHI

Adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, di meccanismi che, in presenza di condizioni determinate ed espressamente richiamate nei regolamenti dei Piani, consentano:

- la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata e/o assegnata (**clawback**);
- la mancata erogazione e/o assegnazione di componenti variabili della remunerazione il cui diritto al conseguimento sia già maturato o sia in corso di maturazione (**malus**).

I suddetti meccanismi si applicheranno nei casi in cui gli incentivi (o il diritto agli stessi) siano stati conseguiti sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (art. 6.C.1 lett. f), ovvero nei casi di dolosa alterazione dei medesimi dati.

Clawback

Malus

[24] Si intendono per variabili esogene, quegli accadimenti che per loro natura o per scelta aziendale non sono nel controllo dei manager, quali ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro.

I medesimi meccanismi saranno inoltre applicati nelle ipotesi di recesso per motivi disciplinari, ivi compresi i casi di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società. Si prevede che l'attivazione delle richieste di restituzione ovvero di revoca degli incentivi intervenga, per fatti accaduti durante il periodo di maturazione degli stessi e a chiusura dei relativi accertamenti, entro i termini di tre anni nei casi di errore e di cinque anni nei casi di dolo.

Benefit previdenziali
e assistenziali

BENEFICI NON MONETARI

Benefici non monetari in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite, privilegiando le componenti volte ad assicurare forme di tutela previdenziale e di copertura sanitaria.

Trattamenti di fine rapporto
e patti di non concorrenza coerenti
con le remunerazioni percepite
e i risultati conseguiti

TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato per i ruoli esecutivi, nonché patti di non concorrenza per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti a tutela degli interessi aziendali entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con i risultati conseguiti, anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023

Criteri per la definizione della
Politica:
- riferimenti normativi
- orientamenti del mercato
- esiti benchmark

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

Nel presente capitolo sono riportati i criteri di Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023 definiti dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020 per gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Come anticipato nella Premessa alla presente Relazione, la Politica sulla Remunerazione, una volta approvata in sede assembleare, si applicherà per un periodo di tre esercizi coincidenti con la durata del nuovo mandato amministrativo, con effetti pertanto limitati alla remunerazione degli Amministratori che saranno nominati dall'Assemblea del 13 maggio 2020.

Per gli Amministratori in carica fino alla data della medesima assemblea continueranno pertanto ad essere applicate le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017-2020 e le relative deliberazioni in tema di compensi assunte dal Consiglio di Amministrazione²⁵.

Le linee Guida di Politica sulla Remunerazione per gli Amministratori per il mandato 2020-2023 sono state definite sulla base dei riferimenti normativi e degli orientamenti degli Investitori Istituzionali e dei Proxy Advisor, tenuto conto del consenso espresso dall'Assemblea degli azionisti 2019 (96.78% dei votanti), nonché dei risultati dei benchmark effettuati.

La proposta di Linee Guida per il mandato 2020-2023, è stata definita prevedendo un riferimento massimo di remunerazione potenziale, pari a quello previsto nel mandato 2017-2020, eventualmente rimodulabile dal nuovo Consiglio di Amministrazione in coerenza con lo scenario di business nonché con il profilo dei soggetti designati.

Collegamento dei sistemi di
incentivazione di breve e lungo
termine al Piano Strategico

COLLEGAMENTO CON LE STRATEGIE AZIENDALI

La Politica sulla Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società promuovendo, attraverso un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo periodo.

La creazione di valore di lungo termine, l'attenzione all'ambiente, alla sicurezza e alle persone, una rigorosa disciplina finanziaria, unitamente al forte impegno verso il processo di decarbonizzazione in atto,

[25] Per maggiori informazioni in merito, si rinvia alla Relazione sulla Remunerazione 2019 disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

sono tra i pilastri della strategia della Società, e come tali indirizzano il management, la cui azione viene valutata:

- in un orizzonte di breve termine, in relazione ad un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari e volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e l'efficienza operativa nei settori di business tradizionali, la tutela dell'ambiente e della sicurezza delle persone nonché la solidità finanziaria;
- in un orizzonte di medio lungo termine, con riferimento alla performance azionaria (TSR) e al valore generato (NPV delle riserve certe), valutati in termini relativi rispetto ai peers, nonché, a partire dal nuovo Piano di Incentivazione di tipo azionario 2020-2022, in relazione ad una serie di risultati misurati in termini assoluti e caratterizzati da un significativo focus sui temi di decarbonizzazione, transizione energetica ed economia circolare.

Obiettivi di breve termine

Obiettivi di lungo termine

RIFERIMENTI DI MERCATO E PEER GROUP

Per l'Amministratore Delegato, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata rispetto al valore retributivo mediano dei CEO di società operanti nel settore Oil & Gas internazionale, con particolare riferimento alle attività upstream, in coerenza con la strategia aziendale di maggiore focalizzazione su tale attività. Il confronto con il valore retributivo mediano tiene conto delle differenze dimensionali tra le società del settore ed Eni, secondo il parametro della capitalizzazione di mercato. In particolare, il gruppo di società di riferimento è costituito da 10 società quotate, concorrenti di Eni a livello internazionale, rappresentative del settore a livello globale e con caratteristiche di business comparabili per attività e aree geografiche di riferimento, tenendo conto anche delle dimensioni aziendali (capitalizzazione, riserve, produzioni): *Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental* [in sostituzione di *Anadarko* a seguito della fusione con la stessa], *Shell* e *Total*.

Coerentemente a questa impostazione, tale Peer Group è anche utilizzato per la comparazione relativa dei risultati di Eni nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario; pertanto i criteri di individuazione hanno richiesto di considerare esclusivamente le società che pubblicano dati sul parametro NPV delle Riserve Certe confrontabili con Eni, facendo riferimento alla metodologia di calcolo definita dalla SEC.

Per la Presidente e gli Amministratori non esecutivi la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata, con riferimento a ruoli omologhi, rispetto al gruppo "Top Italia" composto dalle principali società quotate del FTSE Mib (*Assicurazioni Generali, Atlantia, Enel, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Mediaset, Mediobanca, Poste Italiane, Prysmian, Snam, Terna, TIM, Unicredit*).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali del settore industriale.

I confronti retributivi sono stati effettuati con il supporto delle società di consulenza Mercer, Willis Towers Watson e Korn Ferry.

Amministratore Delegato

Presidente e Amministratori non esecutivi

Dirigenti con responsabilità strategiche

Destinatari della politica

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2020-2023 per il Presidente prevedono un riferimento massimo complessivo pari a 500.000 euro, comprensivo del compenso annuale per le deleghe e dell'emolumento per la carica stabilito dall'Assemblea. Il compenso per le deleghe potrà essere eventualmente rimodulato da parte del nuovo Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe conferite²⁶ e al profilo del soggetto designato, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi e del compenso stabilito dall'Assemblea per la carica.

Inoltre sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

Compensi definiti in misura fissa

[26] Deleghe non operative nel mandato 2017-2020, relative allo svolgimento di un ruolo di garanzia nell'ambito del sistema dei controlli interni, con la gestione, in particolare, del rapporto gerarchico del responsabile della funzione Internal Audit nei confronti del Consiglio. La Presidente svolge inoltre le funzioni statutarie di rappresentanza, gestendo i rapporti istituzionali in Italia della Società in condivisione con l'Amministratore Delegato.

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁷.

Compensi per la partecipazione
ai Comitati Consiliari

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Le Linee Guida di Politica per la Remunerazione 2020-2023 per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti prevedono il mantenimento dei compensi annui aggiuntivi²⁸ previsti per il mandato 2017-2020 per la partecipazione ai Comitati Consiliari, eventualmente rimodulabili in relazione a cambiamenti nell'articolazione dei Comitati consiliari e del relativo impegno, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi nonché delle competenze e professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi:

- per il Comitato Controllo e Rischi un compenso pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e il Comitato Sostenibilità e Scenari, un compenso pari a 50.000 euro per il Presidente e a 35.000 euro per gli altri membri;

per il Comitato per le Nomine un compenso pari a 40.000 euro per il Presidente e a 30.000 euro per gli altri membri.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁹.

COLLEGIO SINDACALE

La nuova normativa prevede che la Politica sulla remunerazione definisca anche i criteri per la determinazione dei compensi del Collegio Sindacale (che restano di competenza assembleare, ai sensi dell'art. 2402 c.c.).

Tali compensi tengono conto dell'impegno richiesto (n. riunioni e durata media), delle competenze necessarie per lo svolgimento degli incarichi nonché dei benchmark retributivi con le principali Società quotate in Italia.

Tenuto anche conto che Eni è una società quotata al New York Stock Exchange, si propone di valutare un incremento, per il mandato 2020-2023, dei compensi che tenga conto delle attività svolte dal Collegio Sindacale e delle attività aggiuntive effettuate anche in qualità di Audit Committee ai fini degli adempimenti SEC.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le linee guida per il mandato 2020-2023 considerano come riferimento complessivo massimo potenziale la retribuzione massima prevista nel mandato 2017-2020, rimodulabile in relazione alle sfide strategiche e al profilo di competenze/esperienze del soggetto designato, tenuto conto dei benchmark retributivi.

REMUNERAZIONE FISSA

Per la Remunerazione Fissa (RF) il riferimento massimo per il mandato 2020-2023 è pari a 1.600.000 euro, eventualmente riducibile in caso di modifica degli attuali ruoli, relative deleghe e rapporti di lavoro, nonché in relazione al profilo del soggetto designato. Tale retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni. In caso di attribuzione del ruolo di Direttore Generale con rapporto di lavoro dirigenziale, l'Amministratore Delegato sarà, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte, effettuate in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai dirigenti delle aziende industriali (in seguito "CCNL di riferimento") e dagli accordi integrativi aziendali.

Livello massimo RF invariato
rispetto al precedente mandato

[27] In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2019, disponibile nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società, tali informazioni sono rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF (Accordi tra la società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto).

[28] Tali compensi integrano quelli che saranno stabiliti dall'Assemblea del 13 maggio 2020 per la remunerazione degli Amministratori, pari a 80.000 euro lordi annui nel mandato 2017-2020.

[29] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 27.

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO

Le linee guida di politica per il nuovo mandato prevedono il mantenimento del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già approvato dall'Assemblea del 13 aprile 2017 nell'ambito delle Linee Guida di Politica di Remunerazione definite per il mandato 2017-2020.

Condizioni di Performance

L'incentivo di breve termine con differimento 2020 è collegato al raggiungimento degli obiettivi 2019 deliberati dal Consiglio del 14 marzo 2019.

La consuntivazione degli obiettivi è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene (ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro), in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione.

Gli obiettivi 2020, deliberati dal Consiglio del 18 marzo 2020 ai fini dell'incentivazione variabile di breve termine con differimento 2021, prevedono il mantenimento di una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto alle prospettive dei diversi stakeholder. I parametri di performance sono strettamente connessi alla strategia aziendale, in quanto orientati a misurare il raggiungimento degli obiettivi annuali in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine. Il valore di ciascun obiettivo a livello di risultato target è allineato al valore di budget. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella 4.

TABELLA 4 – OBIETTIVI 2020 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO

RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI (25%)	RISULTATI OPERATIVI E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI ECONOMICI (25%)	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E CAPITALE UMANO (25%)	EFFICIENZA E SOLIDITÀ FINANZIARIA (25%)
INDICATORI Earning Before Tax (12,5%) Free cash flow (12,5%)	INDICATORI Produzione idrocarburi (12,5%) Risorse esplorative (12,5%)	INDICATORI Intensità emissioni GHG (12,5%) Severity Incident Rate (12,5%)	INDICATORI ROACE adjusted (12,5%) Net Debt/EBITDA adjusted (12,5%)
LEVE Espansione dell'upstream Rafforzamento nel Gas & Power Resilienza nel downstream Green business	LEVE Modello fast track Crescita acreage esplorativo Diversificazione	LEVE Decarbonizzazione HSE e sostenibilità	LEVE Disciplina finanziaria Efficienza dei costi operativi e G&A Ottimizzazione del capitale circolante

In particolare:

- gli indicatori **Earning Before Taxes (EBT)** e **Free Cash Flow (FCF)**, rappresentano una misura della capacità di Eni di garantire la redditività delle proprie attività e di assicurare flussi di cassa sufficienti a ripagare gli investimenti e i dividendi, anche a fronte di scenari particolarmente sfidanti. A tal proposito Eni punta ad una continua espansione dei propri business: nell'upstream, attraverso una mirata strategia esplorativa ed un modello dual exploration che consente una monetizzazione anticipata delle riserve, nonché una crescita organica della produzione, generata a costi particolarmente competitivi; nel mid-downstream punta ad un rafforzamento grazie all'espansione del portafoglio GNL e della base clienti retail e nel downstream ad una costante ottimizzazione dell'assetto industriale e allo sviluppo dei green business;
- gli indicatori upstream della **produzione di idrocarburi** e delle **risorse esplorative** misurano l'efficienza operativa di una strategia che fa leva sul continuo rimpiazzo del portafoglio risorse e la sua piena valorizzazione attraverso il modello di "dual exploration" e l'accelerata messa in produzione "fast track" delle scoperte esplorative;
- gli indicatori di **intensità delle emissioni GHG (CO₂eq)** e **Severity Incident Rate (SIR)** riflettono le priorità di Eni in ambito HSE e la centralità dell'impegno nella tutela dell'ambiente e della sicurezza delle persone.

In particolare, nell'ambito della strategia di decarbonizzazione, Eni punta (i) alla riduzione dell'impatto carbonico delle proprie attività, partendo dalle emissioni dirette upstream, dalle emissioni da fuggitive e dall'annullamento del gas flaring di processo; (ii) al mantenimento di un portafoglio a basso contenuto carbonico e resiliente ai diversi scenari; (iii) allo sviluppo dei green business ed al continuo focus sulla ricerca. Tali azioni sono consistenti con l'obiettivo definito per il 2025 e comunicato agli investitori.

Per quanto riguarda il SIR, la minimizzazione dei rischi e la prevenzione sono elementi fondanti dell'operatività di Eni, che si impegna a garantire un miglioramento continuo della sicurezza di tutti gli ope-

Obiettivi economico-finanziari

Obiettivi operativi e sostenibilità dei risultati economici

Obiettivi di sostenibilità ambientale e capitale umano

Obiettivi di efficienza
e solidità finanziaria

latori e trasmette anche questa priorità nella valutazione delle performance del Top Management. In particolare, l'utilizzo del SIR mira a focalizzare l'impegno di Eni sulla riduzione degli incidenti più gravi, in quanto calcola la frequenza di infortuni totali registrabili rispetto al numero di ore lavorate, attribuendo ad essi pesi crescenti con il livello di gravità dell'incidente;

- gli indicatori **ROACE** e **Debt/EBITDA** rappresentano una misura della disciplina finanziaria e della qualità della struttura patrimoniale e reddituale della società, che si traduce in una selezione opportuna degli investimenti, nell'efficienza e nel controllo dei costi e nella loro rapida remunerazione. Tutte queste azioni consentono il rafforzamento della resilienza aziendale anche a bassi scenari.

Meccanismi e livelli di incentivazione

Meccanismi e livelli di
incentivazione invariati

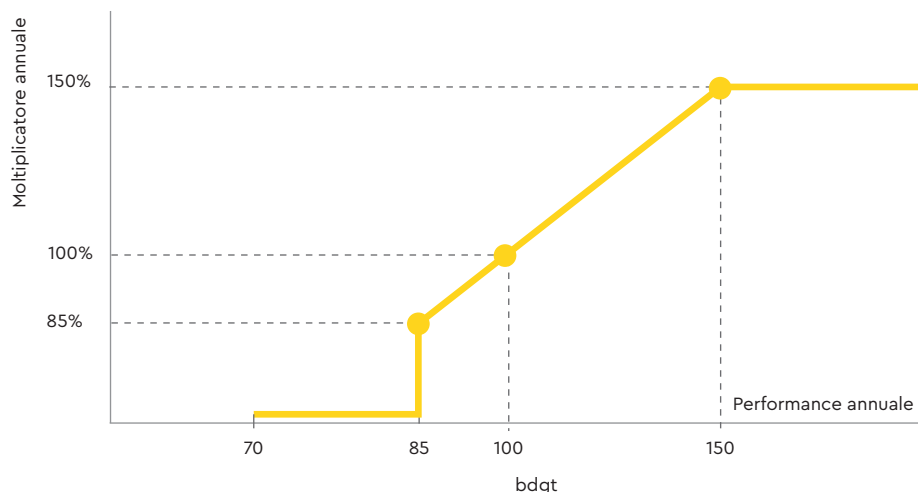
In coerenza con i principi generali di politica retributiva, il Piano IBT con differimento prevede le medesime caratteristiche degli anni precedenti, di seguito illustrate. Ciascun obiettivo è predeterminato e misurato secondo la scala di risultato 70÷150 punti (target=100), in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti il risultato di ciascun obiettivo è considerato pari a zero). Ai fini dell'incentivazione è definita una soglia minima di risultato complessivo pari a 85 punti. In considerazione dell'esigenza di promuovere iniziative di sviluppo del business, è inoltre previsto che al punteggio complessivo della scheda di performance possa essere applicato un coefficiente pari a 1,1, in caso di realizzazione di operazioni di evoluzione del portafoglio non previste a budget, se riconosciute dal Consiglio di Amministrazione, al momento della loro approvazione, come operazioni di particolare rilevanza ai fini dell'attuazione delle linee strategiche del Piano 2020-2023 e ritenute dal Comitato Remunerazione rilevanti anche ai fini della performance annuale. Il punteggio massimo della scheda di performance non potrà in ogni caso superare i 150 punti.

L'**Incentivo totale** (IT) è calcolato secondo la seguente formula.

$$IT = RF \times I_{\text{Target}} \times M$$

dove RF è la remunerazione fissa complessiva e I_{Target} è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (per l'Amministratore Delegato è pari al 150% della RF), mentre M è il moltiplicatore collegato al risultato complessivo conseguito, come riportato nel grafico sottostante.

GRAFICO 10 – MOLTIPLICATORE IBT TOTALE



L'Incentivo totale viene ripartito in:

Incentivo annuale erogabile
nell'anno

- 1) un **Incentivo annuale** (I_A) pari al 65% dell'incentivo totale, erogato nell'anno successivo a quello cui si riferisce il risultato conseguito.

$$I_A = IT \times 65\%$$

I valori dell'incentivo annuale, in funzione del risultato annuale conseguito, sono riportati nella tabella sottostante³⁰.

TABELLA 5 – LIVELLI QUOTA INCENTIVO EROGABILE NELL'ANNO

Performance annuale	<85	85 soglia	100 target	150 max
Incentivo annuale (in % della Rem. Fissa)	0%	83%	98%	146%

2) un **Incentivo differito** (I_D) pari al 35% dell'incentivo totale:

$$I_D = IT \times 35\%$$

Incentivo differito sottoposto ad ulteriori condizioni di performance nel triennio

sottoposto a ulteriori condizioni di risultato in un periodo di maturazione triennale, secondo il grafico sotto riportato ed erogabile l'anno successivo a tale periodo.

GRAFICO 11 – TIMELINE DELLA QUOTA IBT DIFFERITA



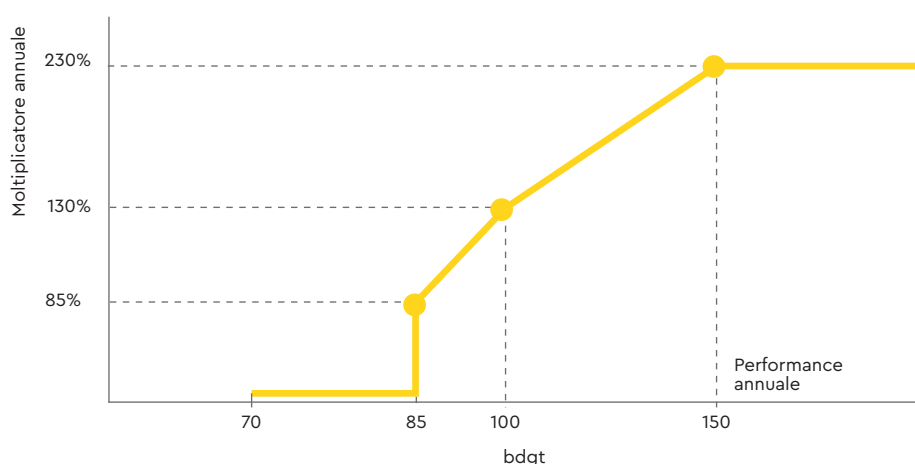
L'incentivo differito erogabile (I_{DE}) è determinato secondo la seguente formula:

$$I_{DE} = I_D \times M_D$$

Scala di performance e moltiplicatore medio triennale

dove M_D rappresenta il moltiplicatore finale dato dalla media dei moltiplicatori annuali determinati sulla base del risultato complessivo conseguito da Eni in ciascun anno, come rappresentato nel grafico sottostante, nel periodo di maturazione triennale.

GRAFICO 12 – MOLTIPLICATORE QUOTA IBT DIFFERITA



[30] I valori dell'incentivo annuale in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

- Soglia: 83% = 65% x (150% x 85%)
- Target: 98% = 65% x (150% x 100%)
- Max: 146% = 65% x (150% x 150%)

I valori dell'incentivo differito erogabile, in funzione dei risultati conseguiti nel periodo di maturazione, sono riportati nella tabella sottostante³¹.

TABELLA 6 – LIVELLI QUOTA DIFFERITA EROGABILE

Performance media triennale	<85	85 soglia	100 target	150 max
Incentivo differito (in % della Rem. Fissa)	0%	38%	68%	181%

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE DI TIPO AZIONARIO

In relazione all'attuazione nel 2019 della terza ed ultima attribuzione del Piano ILT azionario 2017-2019, è stato definito un nuovo Piano ILT azionario 2020-2022 con le medesime finalità del precedente, volte ad allineare l'azione manageriale agli interessi degli stakeholder. Il nuovo Piano ILT azionario mantiene caratteristiche analoghe al precedente e i medesimi livelli di incentivazione massima ed è stato elaborato sulla base degli orientamenti degli Investitori Istituzionali e Proxy Advisor e delle evidenze del benchmark con il Peer Group Eni. Il Piano, come il precedente, prevede tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2020 ciascuna con periodo di maturazione triennale secondo il grafico sotto riportato.

GRAFICO 13 – TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO



Obiettivi del Piano ILT azionario

Condizioni di performance

Per quanto riguarda le condizioni di performance i parametri del precedente Piano, valutati in termini relativi verso il Peer Group, sono stati integrati con quattro nuovi parametri di tipo assoluto valutati nell'intero triennio, in un'ottica di miglior bilanciamento degli obiettivi secondo le diverse prospettive degli stakeholder e al fine di supportare l'attuazione del Piano Strategico. Tali obiettivi e i relativi pesi sono articolati come segue:

- 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 (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)

Per i due parametri di tipo relativo il Peer Group di riferimento è quello già descritto nel paragrafo "Riferimenti di Mercato e Peer Group" (*Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total*).

Di seguito si riporta la descrizione dei singoli parametri:

- 1) Differenza tra il TSR del Titolo Eni e il TSR dell'indice FTSE Mib di Borsa Italiana, corretto per l'indice di correlazione di Eni, confrontata con le analoghe differenze per ciascuna società del Peer Group, come riportato nella seguente formula:

$$TSR_{SOC} - (TSR_{IB} \times \rho_{SOC,IB})$$

Dove:

TSR_{SOC} : TSR di Eni o di una delle società del Peer Group;

TSR_{IB} : TSR dell'Indice di Borsa di riferimento della società per cui si è calcolato il TSR_{SOC} ;

[31] I valori dell'incentivo differito in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

- Soglia: 38% = 35% x (150% x 85%) x 85
 - Target: 68% = 35% x (150% x 100%) x 130
 - Max: 181% = 35% x (150% x 150%) x 230

$\rho_{\text{soc,IB}}$: Indice di Correlazione tra i rendimenti del titolo della società e i rendimenti del mercato di riferimento (FTSE Mib, S&P 500, FTSE 100, CAC 40, AEX, OBX).

Tale indicatore consente di neutralizzare i potenziali effetti sul TSR di ciascuna Società dell'andamento dei rispettivi mercati azionari di riferimento. Tale neutralizzazione è effettuata tenendo conto del grado di correlazione esistente tra titolo e mercato nello stesso periodo triennale, attraverso l'indice di correlazione.

- 2) Net Present Value delle riserve certe (NPV) misurato in termini di valore unitario annuale (\$/boe) vs. Peer Group, con risultato finale pari alla media dei risultati annuali nel triennio.
Per i due parametri di tipo relativo il Peer Group di riferimento è quello già descritto nel paragrafo "Riferimenti di Mercato e Peer Group" (*Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total*).
- 3) Free Cash Flow organico cumulato nel triennio di riferimento consuntivato rispetto all'omologo valore cumulato previsto nei primi 3 anni del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance. La consuntivazione del Free Cash Flow viene effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene, in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione del management.
- 4) Sviluppo Generazione Elettrica da Fonti Rinnovabili, misurato in termini di Megawatt di capacità installata al termine del triennio di performance, rispetto all'omologo valore previsto al 3° anno del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance.
- 5) Obiettivo di Decarbonizzazione: misurato come valore consuntivato a fine triennio dell'Intensità delle Emissioni di GHG (tCO₂eq/kboe) relative alla produzione upstream in cui Eni è operatore, rispetto all'omologo valore previsto al 3° anno del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance.
- 6) Obiettivo di Economia Circolare: misurato in termini di stato avanzamento di tre progetti rilevanti nell'ambito dei biocarburanti rispetto allo stato avanzamento previsto al 3° anno del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance.

Maggiori dettagli sulle modalità di definizione e consuntivazione degli obiettivi e sui relativi livelli di performance soglia, target e massimo, sono riportati nel Documento Informativo del Piano, redatto ai sensi della normativa Consob ai fini dell'approvazione in Assemblea e pubblicato sul sito della Società.

Meccanismi e livelli di incentivazione

Il numero delle azioni attribuite è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{n. Azioni attribuite} = \frac{\text{RF} \times I_{\text{Target}}}{\text{Prezzo}_{\text{Attr}}}$$

dove RF è la remunerazione fissa complessiva, I_{target} è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (il cui valore di riferimento per l'Amministratore Delegato è pari al 150% della RF) e il Prezzo_{Attr} è il prezzo di attribuzione calcolato come media dei prezzi ufficiali giornalieri (fonte Bloomberg) registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione per l'Amministratore Delegato.

L'assegnazione delle azioni al termine del triennio di maturazione viene determinata, secondo la seconda formula:

$$\text{n. Azioni assegnate} = \text{n. Azioni attribuite} \times M_f$$

dove M_f è il moltiplicatore finale pari alla media ponderata dei moltiplicatori di ciascun parametro.

Per i parametri di tipo relativo (parametro collegato al TSR e NPV delle riserve certe) ciascun moltiplicatore potrà essere compreso tra zero e 180%, con soglia collocata a livello di posizionamento mediano, secondo la tabella riportata di seguito.

Scale di performance
e moltiplicatore

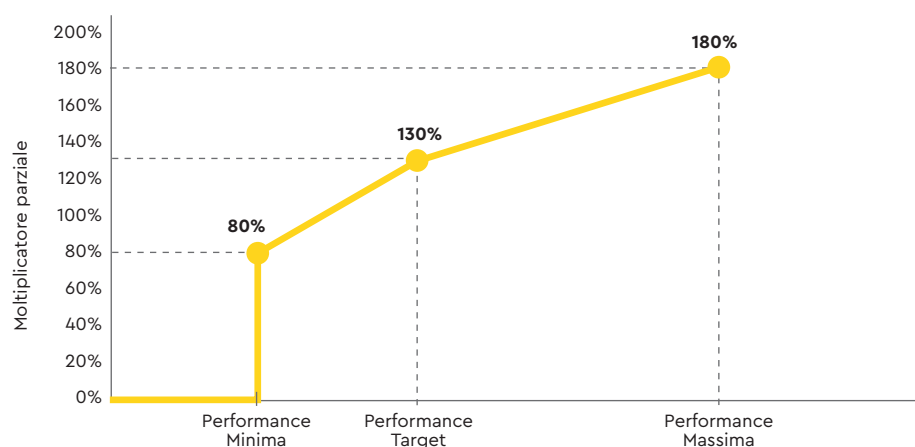
TABELLA 7 – SCALA DI PERFORMANCE – MOLTIPLICATORE

Posizione nel ranking										
1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°
Moltiplicatore										
180%	160%	140%	120%	100%	80%	0%	0%	0%	0%	0%

Posizionamento mediano

Per i parametri di tipo assoluto (FCF, Obiettivi di Decarbonizzazione, Transizione Energetica e Economia Circolare) il risultato sarà valutato sulla base di un moltiplicatore parziale variabile tra zero e 180% calcolato in funzione della performance, secondo il seguente grafico:

GRAFICO 14 – SCALA DI PERFORMANCE ASSOLUTA – MOLTIPLICATORE



Nella tabella seguente sono riportati i livelli soglia, target e massimo del controvalore monetario delle azioni (in percentuale della remunerazione fissa) assegnabili all'Amministratore Delegato al termine del periodo di maturazione, al netto della variazione della quotazione del titolo nel medesimo periodo³².

TABELLA 8 – LIVELLI DEL CONTROVALORE DELLE AZIONI ASSEGNATE

Performance media ponderata triennale	<40	40 soglia ^(a)	116,5 target	180 max
Controvalore Azioni (in % della Rem. Fissa)	0%	60%	174,75%	270%

(a) Soglia superabile ad esempio in caso di raggiungimento del risultato a livello minimo per tutti i parametri di tipo assoluto (Free Cash Flow e decarbonizzazione, transizione energetica ed economia circolare).

Il Regolamento del Piano prevede per l'Amministratore Delegato in carica e per i Dirigenti in servizio, che una quota del 50% delle azioni assegnate al termine di maturazione resti vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.

Per l'Amministratore Delegato, nei casi di cessazione anticipata del rapporto dovuta a dimissioni dall'incarico non giustificata da una riduzione essenziale delle deleghe o di licenziamento per giusta causa, decadono tutti i diritti all'assegnazione.

Nei casi di cessazione del rapporto connessi alla scadenza del mandato amministrativo e al suo mancato rinnovo, l'assegnazione delle Azioni Eni di ciascuna attribuzione avverrà pro-rata rispetto al periodo di permanenza nella carica, secondo i risultati di performance consuntivati nello stesso periodo.

Meccanismi di pro-rata in caso di risoluzione consensuale dell'AD

(32) I valori di incentivazione in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

- Soglia: 60% = 150% x 40%
- Target: 174,75% = 150% x 116,5%
- Max: 270% = 150% x 180%

BENEFICI NON MONETARI

Sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

Inoltre, sono previste forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria anche a livello internazionale in linea o equivalenti con quelle applicate per i Dirigenti Eni (Fondo di previdenza complementare FOPDIRE³³ e Fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE³⁴), nonché l'assegnazione di un'auto-vettura a uso promiscuo in linea con le politiche Eni stabilite per i Dirigenti.

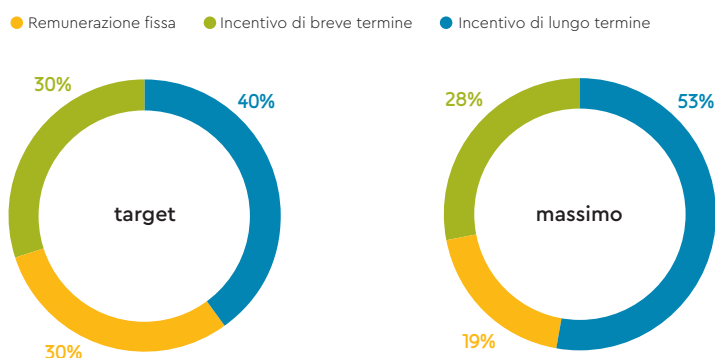
PAY MIX

Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato, comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine, quest'ultima composta dalla quota differita dell'incentivo di breve termine e dall'incentivo di lungo termine azionario, valorizzata secondo le metodologie internazionali adottate per i confronti retributivi.

Il pay mix, calcolato considerando la retribuzione fissa come base cento, mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo termine, come evidenziato dal grafico riportato.

Pay mix con larga prevalenza della componente variabile di lungo termine

GRAFICO 15 – PAY MIX AD



TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO³⁵

Indennità di fine rapporto:

Per il ruolo di Amministratore Delegato: mantenimento di un'indennità in caso di cessazione anticipata del mandato e, eventualmente, di mancato rinnovo, di valore massimo pari a due annualità della remunerazione fissa.

Per l'eventuale ruolo di Direttore Generale: mantenimento di un'indennità, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pari a quella prevista nell'attuale mandato (2 annualità della remunerazione fissa più incentivo di breve termine), che tiene conto delle tutele del CCNL Dirigenti che prevedono fino ad un massimo di tre annualità della remunerazione complessiva di fatto.

Coerenza con la Raccomandazione europea

Patto di non concorrenza:

Nell'ambito del mandato 2020-2023 potrà essere definito un patto di non concorrenza, a tutela degli interessi della Società, attivabile ad esclusiva discrezione dal Consiglio di Amministrazione, attraverso l'esercizio di un diritto di opzione e con corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti dal Patto (durata e ampiezza dei vincoli su attività di business e paesi), fino ad un massimo, per ciascun anno di vincolo, costituito dalla remunerazione fissa più una componente, determinata in funzione della media dei risultati del Piano IBT nel triennio precedente, variabile tra €500.000 (performance target) e €1.000.000 (performance massima). Il corrispettivo del diritto di opzione prevede un riferimento massimo pari a €300.000.

[33] Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale (www.fopdire.it).

[34] Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari (www.fisde-eni.it).

[35] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 27.

Retribuzione fissa differenziata
per livello di responsabilità
e complessità del ruolo

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Le Linee Guida di Politica retributiva per il mandato 2020-2023 per i Dirigenti con responsabilità strategiche non prevedono cambiamenti rispetto al precedente mandato, mantenendo strumenti retributivi strettamente coerenti con quelli dell'Amministratore Delegato, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nel Piano Strategico della Società, nonché con le previsioni e tutele stabilite dal CCNL Dirigenti.

In particolare per i Dirigenti con responsabilità strategiche si applicano i Piani di incentivazione variabile di breve termine con differimento e di incentivazione di lungo termine azionario previsti per l'Amministratore Delegato.

REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato ed eventualmente anche inferiore rispetto ai limiti definiti dai riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di revisione retributiva che interessa tutta la popolazione manageriale.

La Politica, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali andamenti di mercato, prevede criteri di revisione retributiva selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno interventi di adeguamento del fisso/una tantum per i titolari di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, nonché in considerazione di esigenze di fidelizzazione e di prestazioni qualitative eccellenti.

Inoltre, in qualità di Dirigenti Eni, i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

Incentivazione variabile di breve termine con differimento

Anche per il 2020 sarà attuato il Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già descritto per l'Amministratore Delegato.

Gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati all'Amministratore Delegato secondo le stesse prospettive degli stakeholder nonché su obiettivi individuali, in coerenza con il perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto e con quanto previsto nel Piano strategico della Società. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche i livelli di incentivazione a target per il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine restano differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo fino ad un massimo pari al 100% della retribuzione fissa, con livelli massimi di incentivazione erogabili per la quota annuale e la quota differita pari rispettivamente al 98% e 121% della retribuzione fissa.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2023 di tipo azionario.

Il Piano, destinato a tutte le risorse manageriali critiche per il business, prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2020, con le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche il controvalore delle azioni da attribuire ogni anno è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 75% della retribuzione fissa, con un livello di assegnazione massimo corrispondente ad un controvalore pari al 135% della retribuzione fissa, calcolato con riferimento al prezzo di attribuzione delle azioni.

BENEFICI NON MONETARI

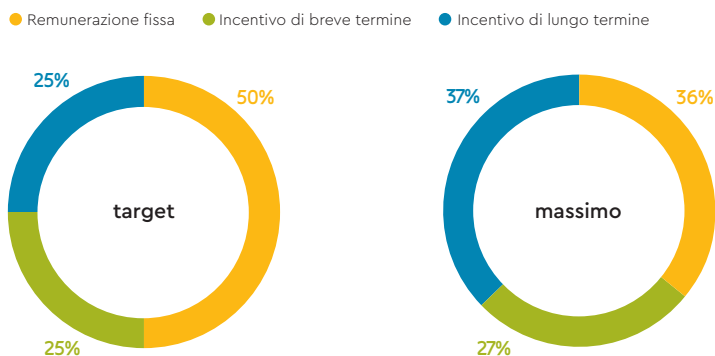
Sono previste, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e l'eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità.

PAY MIX

I pay mix medio a livello target e massimo del pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche con applicazione del Piano di Breve Termine con differimento e del Piano di Lungo Termine azionario calcolati con le stesse metodologie di valorizzazione utilizzate per l'Amministratore Delegato, evidenzia il bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili e, per queste ultime, un orientamento prevalente sul medio-lungo termine, in linea con le migliori prassi dei mercati di riferimento.

Bilanciamento tra fisso e variabile in relazione al livello di responsabilità e all'impatto sul business

GRAFICO 16 – PAY MIX DIRS



TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Eni, sono previste le spettanze di fine rapporto stabilite dalla legge e dal CCNL di riferimento ed eventuali trattamenti concordati individualmente secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato, nei limiti delle tutele previste dal medesimo CCNL ed in coerenza con il criterio applicativo (6.C.1. lett. g) del Codice di Autodisciplina. Tali criteri tengono conto del ruolo ricoperto e/o dell'età anagrafica e pensionabile del Dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. Qualora siano presenti elevati rischi concorrenziali e di contenzioso, connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente, possono essere stipulati specifici accordi inclusivi di patti di non concorrenza, quest'ultimi con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto.

Sezione II – Compensi e altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2019

L'attuazione della politica retributiva 2019 verso gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione il 13 aprile 2017 e il 19 giugno 2017, rispettivamente sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione degli Amministratori con deleghe.

CONSUNTIVAZIONE RISULTATI 2018 AI FINI DEGLI INCENTIVI EROGATI E/O ATTRIBUITI NEL 2019

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo e del 30 maggio 2019 ai fini degli incentivi erogati e/o attribuiti nel 2019 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO (IBT) 2019

Il Piano IBT 2019 prevede, a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2018, la maturazione di un incentivo articolato in una quota pari al 65%, erogabile nel 2019, e in una quota differita pari al 35%, attribuibile nel 2019 e sottoposta alle condizioni di performance stabilite dal Piano in un periodo di maturazione triennale.

In particolare, i risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati nel 2018 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 14 marzo 2019 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio pari a 127 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un risultato target e massimo rispettivamente pari a 100 e 150 punti. La tabella riporta i pesi e il livello di risultato raggiunto da ciascun obiettivo.

TABELLA 9 – CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2018

Parametri di performance	Peso %	Risultato	Unità di misura	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico finanziari	25,0								37,6
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	10,5	€ mld					150,0	18,8
Free cash flow	12,5	6,7	€ mld					148,0	18,8
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0								25,3
Produzione idrocarburi	12,5	1.851	kboed					70,0	8,7
Risorse esplorative aggiunte	12,5	622	mIn boe					133,1	16,6
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0								27,8
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	49	(*)					72,0	9,0
Indice emissioni CO ₂ /produzioni UPS	12,5	21,4	tCO ₂ eq/kboe					150,0	18,8
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0								36,4
ROACE (Return On average Capital Employed) adjusted	12,5	8,5	%					150,0	18,8
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	0,44	indice					141,0	17,6
Totale	100,0								127,1

(*) (infortuni totali registrabili ponderati per livello gravità dell'incidente/Ore lavorate) x 1.000.000.

La consuntivazione degli obiettivi è stata effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene (ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro), in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione. Di seguito si riportano le principali evidenze per ciascun obiettivo:

- EBT: significativo miglioramento del risultato conseguito attraverso azioni di riduzione costi in particolare nel settore upstream e di ottimizzazioni su margini e volumi nei settori mid-downstream anche grazie agli effetti della ristrutturazione del portafoglio di attività.
- Free cash flow: conseguito un livello particolarmente elevato grazie al significativo miglioramento dei risultati economici, nonché alle azioni di ottimizzazione del capitale circolante.
- Produzione idrocarburi: nonostante gli elevati livelli di produzione raggiunti nel 2018, in considerazione degli elevati target previsti, il risultato di performance è stato penalizzato dalla minore domanda di gas per temi geopolitici e commerciali in Libia, Venezuela e Ghana e le fermate non programmate in US, Norvegia e Nigeria.
- Risorse esplorative: sono state aggiunte rilevanti risorse esplorative, principalmente in Egitto, Cipro, Norvegia, Angola, Nigeria, Messico e Indonesia per oltre 0,6 miliardi boe che confermano il focus sull'attività esplorativa a garanzia della crescita organica.
- Severity Incident Rate (SIR) Indice Frequenza Infortuni Totali Registrabili di dipendenti e contrattisti per milione di ore lavorate in cui gli infortuni vengono pesati in base alla gravità: risulta in aumento in relazione al verificarsi di alcuni infortuni di maggiore gravità.
- Emissioni CO₂/produzione upstream operata: l'indice è stato ridotto del 6% vs. 2017 grazie alla riduzione delle emissioni da flaring e al maggior contributo produttivo di progetti con intensità emissiva inferiore rispetto alla media di portafoglio.
- ROACE: il risultato è stato conseguito principalmente attraverso il miglioramento dei risultati economici.
- Debt/EBITDA: il risultato è stato conseguito attraverso il miglioramento dei risultati finanziari.

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DIFFERITA (IMD) 2015-2017

Erogazione IMD 2016

Il Piano IMD 2015-2017 prevede 3 attribuzioni annuali, per la seconda delle quali (2016) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2018, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato un risultato di EBT Eni 2018 al livello massimo, determinando un moltiplicatore annuale pari al 170%.

In relazione ai risultati 2016 e 2017 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2016 ai fini dell'erogazione 2019, è pertanto risultato pari al 170%. Di seguito la tabella riporta i risultati raggiunti nel periodo di vesting.

TABELLA 10 – EROGAZIONE IMD 2016 - EBT 2016-2018

Target EBT (mld €)	Moltiplicatore 2016	Moltiplicatore 2017	Moltiplicatore 2018	Moltiplicatore finale per erogazione 2019
EBT ≥ budget +0,5	170%	170%	170%	Media nel triennio 170%
budget ≤ EBT < budget +0,5	130%	130%	130%	
budget -0,5 ≤ EBT < budget	70%	70%	70%	
EBT < budget -0,5	0%	0%	0%	

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DI LUNGO TERMINE (IMLT) 2014-2016

Erogazione IMLT 2016

Il Piano IMLT 2014-2016 prevede 3 attribuzioni annuali, per la terza delle quali (2016) il Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 14 marzo e 30 maggio 2019, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato rispettivamente il risultato dei parametri Total Shareholder Return, con posizionamento al 2° posto nella classifica con il Peer Group, e Net Present Value delle riserve certe 2018, con posizionamento al 6° posto nella medesima classifica, determinando un moltiplicatore annuale pari al 69%.

In relazione ai risultati 2016 e 2017 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2016 ai fini dell'erogazione 2019, è pertanto risultato pari al 46%. La tabella 11 riporta i posizionamenti raggiunti nel periodo di maturazione.

TABELLA 11 – EROGAZIONE IMLT 2016 – TSR E NPV RISERVE CERTE 2016-2018

Posizionamento nel Peer Group	2016		2017		2018		Moltiplicatore finale per erogazione 2019
	TSR 60%	NPV 40%	TSR 60%	NPV 40%	TSR 60%	NPV 40%	
1°	130%	130%	130%	130%	130%	130%	
2°	115%	115%	115%	115%	115%	115%	
3°	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
4°	85%	85%	85%	85%	85%	85%	
5°	70%	70%	70%	70%	70%	70%	
6°	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
7°	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Moltiplicatore annuo	40%		28%		69%		Media nel triennio
							46%

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (ILT) 2017-2019

Attribuzione ILT azionario 2019

Il Piano ILT azionario 2017-2019 prevede 3 attribuzioni annuali, per la terza delle quali (2019) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 ottobre 2019, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il prezzo di attribuzione pari a 14,0257 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano (media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il regolamento del Piano e l'attribuzione).

COMPENSI EROGATI E/O ATTRIBUITI NEL 2019

In questo paragrafo si fornisce la descrizione dei compensi erogati e/o attribuiti nel 2019 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2019 e in relazione ai risultati conseguiti, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica.

I compensi erogati/attribuiti nel 2019 sono riportati nelle tabelle della Sezione II.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE EMMA MARCEGAGLIA

Compensi fissi

Alla Presidente sono stati erogati i compensi fissi per la carica e per le deleghe conferite deliberati rispettivamente dall'Assemblea del 13 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017. Il dettaglio dei compensi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

Benefici non monetari

Alla Presidente, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 13 aprile 2017, pari ad un importo lordo di 80 migliaia di euro. Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017.

Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Compensi fissi

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017.

Il dettaglio dei compensi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

Incentivo di Breve Termine con differimento 2019

Il Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 ha deliberato le modalità e i parametri di determinazione della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevedendo che l'incentivo totale sia determinato con riferimento ad un moltiplicatore minimo (risultato = 85), target (risultato = 100) e massimo (risultato = 150) rispettivamente pari al 85%, 100% e 150% nella scala di performance 85-150, da applicare ad un incentivo base pari al 150% della Remunerazione fissa complessiva (€1.600.000). L'incentivo totale è ripartito in una quota erogabile nell'anno e in una quota differita pari rispettivamente al 65% e al 35%. Pertanto, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2018 (127 punti), è stata erogata una quota annuale di 1.981 migliaia di euro e attribuita una quota differita di 1.067 migliaia di euro.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stato erogato l'incentivo attribuito nel 2016, maturato nel 2019, pari a 1.469 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di maturazione (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019.

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2019 è stato erogato l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2016 per un importo lordo pari a 621 migliaia di euro in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di maturazione (46%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2019.

Incentivazione di Lungo Termine azionaria 2017-2019

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2019 sono state attribuite n. 171.114 azioni Eni, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 24 ottobre 2019. In particolare il numero di azioni attribuite è stato determinato sulla base della percentuale di incentivazione del 150% da applicare alla remunerazione fissa complessiva e del prezzo di attribuzione di 14,0257 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano.

Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017, sono stati riconosciuti i benefit previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2019.

Riepilogo compensi erogati all'AD/DG

Di seguito si riporta il riepilogo di tutti i compensi erogati nel 2019 al Dott. Claudio Descalzi, in relazione al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

TABELLA 12 – RIEPILOGO COMPENSI EROGATI ALL'AD/DG NEL 2019

(importi in migliaia di euro)

Ruolo	Compensi fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine ^(a)	Benefits	Totale
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.600	1.981	2.090	23	5.694

[a] Comprende:

- Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2016 (1.469 migliaia di euro)
- Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2016 (621 migliaia di euro)

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Compensi fissi

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2019 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione alla promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati. Il valore lordo aggregato delle retribuzioni fisse erogate nel 2019 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 1 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2019", alla voce "Compensi fissi".

Incentivazione di Breve Termine con differimento (IBT) 2019

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai risultati conseguiti nel 2018 sono stati erogati/attribuiti nel 2019 gli incentivi, i cui importi sono riportati, in forma aggregata, nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2019" alle voci "Bonus dell'anno erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno differito". In particolare, gli incentivi risultano connessi ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di attività, di sostenibilità (sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Eni.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di vesting (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, sono stati erogati nel 2019 gli incentivi attribuiti nel 2016. I relativi importi sono riportati, in forma aggregata, nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019", alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2019, sono stati erogati gli incentivi monetari di lungo termine attribuiti nel 2016, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di maturazione (46%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 30 maggio 2019.

Gli importi degli incentivi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato in forma aggregata nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019", alla voce "Bonus di anni precedenti – erogabili/erogati".

Incentivazione di Lungo Termine azionaria 2017-2019

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2019 è stata attuata la terza attribuzione del Piano ILT azionario 2017-2019, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 24 ottobre 2019. Il numero aggregato delle azioni attribuite ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019", alla voce "Azioni Eni attribuite nel corso dell'esercizio".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2019, per i Dirigenti con responsabilità strategiche si sono verificate cessazioni del rapporto di lavoro, per le quali sono state erogate, oltre le competenze di fine rapporto e al preavviso previsti per legge e dal CCNL ed in coerenza con la Politica 2019, i trattamenti di esodo agevolato previsti dalla Politica Eni in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Gli importi complessivamente erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno cessato il rapporto di lavoro nel 2019 sono riportati in forma aggregata nella Tabella 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019", alla voce "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro".

Benefici non monetari

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono stati riconosciuti i benefit previsti dalla Politica della Remunerazione 2019.

Informativa sulla consuntivazione risultati 2019

CONSUNTIVAZIONE RISULTATI 2019 AI FINI DEGLI INCENTIVI MATURATI ED EROGABILI E/O ATTRIBUIBILI NEL 2020

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2020, ai fini degli incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2019 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategica.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO (IBT) 2020

Il Piano IBT 2020 prevede, a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2019, la maturazione di un incentivo articolato in una quota pari al 65%, erogabile nel 2020, e in una quota differita pari al 35%, attribuibile nel 2020 e sottoposta alle condizioni di performance stabilite dal Piano in un periodo di maturazione triennale.

In particolare, i risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati nel 2019 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2020 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio pari a 127 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un risultato target e massimo rispettivamente pari a 100 e 150 punti.

La tabella riporta i pesi e il livello di risultato raggiunto da ciascun obiettivo.

TABELLA 13 – CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2019

Parametri di performance	Peso %	Risultato	Unità di misura	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico finanziari	25,0								36,2
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	8,1	€ mld					144,7	18,1
Free cash flow	12,5	1,3	€ mld					145,1	18,1
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0								29,6
Produzione idrocarburi	12,5	1.871	kboed					86,0	10,8
Risorse esplorative aggiunte	12,5	820	mln boe					150,0	18,8
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0								26,9
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	38	[*]					86,8	10,8
Indice emissioni CO ₂ /produzioni UPS	12,5	19,8 ^(**)	tCO ₂ eq/kboe					129,1	16,1
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0								34,3
ROACE (Return On average Capital Employed) adjusted	12,5	5,26	%					150,0	18,8
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	1,01	indice					124,0	15,5
Totale	100,0								127,0

[*] (infortuni totali registrabili ponderati per livello gravità dell'incidente/0re lavorate) x 1.000.000

[**] Non comprende Var Energy.

Di seguito si riportano le principali azioni che hanno determinato il raggiungimento dei risultati:

- EBT: miglioramento del risultato trainato dalle ottimizzazioni su margini e volumi del settore Gas & Power e dalle efficienze sugli oneri finanziari conseguite grazie al risultato sulla gestione della liquidità strategica.
- Free cash flow: conseguito un livello particolarmente elevato anche grazie ai minori investimenti nonché alle azioni di ottimizzazione del capitale circolante.
- Produzione idrocarburi: nonostante il livello di produzione raggiunto nel 2019, in considerazione degli elevati target previsti, il risultato di performance è stato penalizzato dalla minore domanda mondiale di gas/GNL e dai ritardi autorizzativi in Italia.
- Risorse esplorative: sono state aggiunte importanti risorse esplorative, principalmente in Algeria, Angola, Ghana e Indonesia per oltre 0,82 miliardi boe che confermano l'efficacia dell'attività esplorativa a garanzia della crescita organica.

- Severity Incident Rate (SIR) Indice Frequenza Infortuni Totali Registrabili di dipendenti e contrattisti per milione di ore lavorate in cui gli infortuni vengono pesati in base alla gravità: l'indice è stato penalizzato dal verificarsi di alcuni infortuni di maggiore gravità.
- Emissioni CO₂eq/produzione upstream operata: l'indice è stato ridotto di circa il 9% vs 2018 grazie alla riduzione delle emissioni da flaring, alle importanti azioni di riduzione delle fugitive di metano e al maggior contributo produttivo di progetti con intensità emissiva inferiore rispetto alla media di portafoglio.
- ROACE: il risultato è stato conseguito soprattutto grazie al miglioramento dei risultati economici.
- Debt/EBITDA: il risultato è stato conseguito attraverso il miglioramento dei risultati finanziari anche per effetto della rimodulazione degli investimenti.

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DIFFERITA (IMD) 2015-2017

Maturazione IMD 2017

Il Piano IMD 2015-2017 prevede 3 attribuzioni annuali, per la terza delle quali (2017) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2020, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato un risultato di EBT Eni 2019 al livello massimo determinando un moltiplicatore annuale pari al 170%. In relazione ai risultati 2017 e 2018 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2017 ai fini dell'erogazione 2020, è pertanto risultato pari al 170%. Di seguito la tabella riporta i risultati raggiunti nel periodo di vesting.

TABELLA 14 – MATURAZIONE IMD 2017 – EBT 2017-2019

Target EBT (€ mld)	Moltiplicatore 2017	Moltiplicatore 2018	Moltiplicatore 2019	Moltiplicatore finale per erogazione 2020
EBT ≥ budget +0,5	170%	170%	170%	Media nel triennio 170%
budget ≤ EBT < budget +0,5	130%	130%	130%	
budget -0,5 ≤ EBT < budget	70%	70%	70%	
EBT < budget -0,5	0%	0%	0%	

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (ILT AZIONARIO) 2017-2019

Maturazione ILT azionario attribuito nel 2017

Il Piano ILT azionario 2017-2019 prevede 3 attribuzioni annuali, per la prima delle quali (2017) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 18 marzo 2020, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il risultato triennale 2017-2019 del parametro collegato al Total Shareholder Return con posizionamento al 7° posto nel Peer Group; la consuntivazione del parametro Net Present Value delle riserve certe 2019, sarà esaminata dal Consiglio nella riunione in programma a maggio 2020, non appena disponibili i dati delle società del Peer Group.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (ILT) 2020-2022

Attribuzione ILT azionario 2020

Il nuovo Piano ILT azionario 2020-2022 prevede 3 attribuzioni annuali, per la prima delle quali (2020) il Consiglio di Amministrazione nella riunione in programma ad ottobre 2020, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, approverà il prezzo di attribuzione secondo i criteri stabiliti dal Piano (media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva l'attribuzione).

INCENTIVI MATURATI ED EROGABILI E/O ATTRIBUIBILI NEL 2020

In questo paragrafo si fornisce la descrizione degli incentivi retributivi maturati in relazione alla consuntivazione degli obiettivi 2019, ed erogabili o attribuibili nel corso del 2020 a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Incentivo di Breve Termine con differimento 2020

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è maturata una quota annuale erogabile di 1.981 migliaia di euro e una quota differita di 1.067 migliaia di euro, calcolate sulla base delle modalità e dei parametri deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 e in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2019 (127 punti) deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è maturato l'incentivo attribuito nel 2017, erogabile nel 2020, pari a 1.469 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di maturazione (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Incentivazione di Breve Termine con differimento (IBT) 2020

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai risultati conseguiti nel 2019 sono maturati gli incentivi erogabili/attribuibili nel 2020, i cui importi saranno riportati, in forma aggregata, nella Relazione sulla Remunerazione 2021. In particolare, gli incentivi risultano connessi ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di attività, di sostenibilità (sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Eni.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di vesting (170%), deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020, sono maturati gli incentivi attribuiti nel 2017, erogabili nel 2020. I relativi importi saranno riportati, in forma aggregata, nella Relazione sulla Remunerazione 2021.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2019

TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornito il dettaglio dei compensi per ciascun Comitato a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetaria in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche";
- nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani azionari in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

TABELLA 1 – COMPENSI CORRISPOSTI AGLI AMMINISTRATORI, AI SINDACI, ALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (importi in migliaia di euro)

Compensi variabili non equity													
Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi fissi	Compensi per la partecip. ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione													
Emma Marcegaglia	[1]	Presidente	01.01 - 31.12	2020	500 ^[a]						500		
Claudio Descalzi	[2]	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01 - 31.12	2020	1.600 ^[a]		4.071 ^[b]		23 ^[c]		5.694	933	
Andrea Gemma	[3]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	56 ^[a]	90 ^[b]					146		
Pietro Angelo Guindani	[4]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	85 ^[b]					165		
Karina Litvack	[5]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	85 ^[b]					165		
Alessandro Lorenzi	[6]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	110 ^[b]					190		
Diva Moriani	[7]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	125 ^[b]					205		
Fabrizio Pagani	[8]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	65 ^[b]				50 ^[c]	195		
Domenico Livio Trombone	[9]	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]	65 ^[b]					145		
Collegio Sindacale													
Rosalba Casiraghi	[10]	Presidente	01.01 - 31.12	2020	80 ^[a]						80		
Enrico Maria Bignami	[11]	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^[a]						70		
Paola Camagni	[12]	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^[a]					112 ^[b]	182		
Andrea Parolini	[13]	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^[a]						70		
Marco Seracini	[14]	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^[a]					127 ^[b]	197		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(**)	[15]	Compensi nella società che redige il Bilancio			9.605		13.588		264	155	23.612	1.430	4.126
		Compensi da controllate e collegate											
		Totale			9.605 ^[a]		13.588 ^[b]		264 ^[c]	155 ^[d]	23.612	1.430	4.126 ^[e]
					12.601	625	17.659		287	444	31.616	2.363	4.126

Note

- (*) La carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2019.
- (**) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti).
- [1] Emma Marcegaglia - Presidente del Consiglio di Amministrazione**
 (a) L'importo comprende: i) il compenso fisso di 90 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 e confermato dall'Assemblea del 13 aprile 2017; ii) il compenso fisso per le deleghe stabilito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2020, di 410 migliaia di euro.
- [2] Claudio Descalzi - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
 (a) L'importo comprende: i) il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato stabilito per il mandato 2017-2020 pari a 600 migliaia di euro; ii) la retribuzione fissa in qualità di Direttore Generale stabilita per il mandato 2017-2020 pari a 1.000 migliaia di euro. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 20,8 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende: i) la quota annuale erogata dell'incentivo di breve termine pari a 1.981 migliaia di euro; ii) l'incentivo monetario differito attribuito nel 2016 ed erogato nel 2019 per un importo di 1.468,8 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2016-2018; iii) l'incentivo monetario di lungo termine di 621 migliaia di euro attribuito nel 2016 ed erogato nel 2019 in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2016-2018.
 (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.
- [3] Andrea Gemma - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 34 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 21 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
- [4] Pietro Angelo Guindani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 50 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- [5] Karina Litvack - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- [6] Alessandro Lorenzi - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 70 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 39,8 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione.
- [7] Diva Moriani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 40 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
- [8] Fabrizio Pagani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
 (c) L'importo corrisponde al compenso previsto in qualità di Presidente dell'Advisory Board del settore Oil & Gas.
- [9] Domenico Livio Trombone - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
- [10] Rosalba Casiraghi - Presidente del Collegio Sindacale**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- [11] Enrico Maria Bignami - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- [12] Paola Camagni - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 19,5 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di AGI SpA; 37,5 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Mozambique Rovuma Venture SpA; 25 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Rewind SpA; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Angola SpA.
- [13] Andrea Parolini - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- [14] Marco Seracini - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
 (b) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 27 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Ing. Luigi Conti Vecchi; il pro-quota di 7,6 migliaia di euro in qualità di Presidente di LNG Shipping SpA; il pro-quota di 32 migliaia di euro in qualità di Presidente di Eni Angola SpA; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Fuel SpA; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di TTPC SpA.
- [15] Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**
 (a) All'importo di 9.605 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annuie Lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, nonché altre indennità riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 160 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende gli incentivi monetari differiti e di lungo termine attribuiti nel 2016 ed erogati nel 2019 per un importo pari a 5.635,9 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2016-2018, nonché le quote erogate degli incentivi attribuiti, connesse alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro secondo quanto stabilito nei Regolamenti dei Piani.
 (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.
 (d) Importi relativi agli incarichi svolti dai Dirigenti con responsabilità strategiche nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del modello 231 della Società e di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.
 (e) L'importo comprende il trattamento di fine rapporto e l'incentivazione all'esodo corrisposti in relazione a risoluzioni del rapporto di lavoro, a cui si aggiunge l'importo stanziato per ulteriori trattamenti di fine rapporto e clausole di non concorrenza erogabile negli anni successivi pari a 8.690 migliaia di euro.

TABELLA 2 – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Nella colonna "Bonus dell'anno" sono riportati:

- alla voce "erogabile/erogato" l'incentivo variabile di breve termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- alla voce "differito" è riportato l'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita;
- alla voce "periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting dell'incentivo differito attribuito nell'anno.

Nella colonna "Bonus di anni precedenti" sono riportati:

- alla voce "non più erogabili" gli incentivi di lungo termine non più erogabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting ovvero le quote di incentivo decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- alla voce "erogabili/erogati" sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno, maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting ovvero le quote di incentivo erogate per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- alla voce "ancora differiti" sono riportati gli incentivi attribuiti negli anni precedenti, in attuazione dei Piani di lungo termine non ancora giunti a maturazione (vested).

Nella colonna "Altri Bonus" sono riportati gli incentivi erogati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Il Totale degli importi della voce "erogabile/erogato" della colonna "Bonus dell'anno", della voce "erogabili/erogati" della colonna "Bonus di anni precedenti", e della colonna "Altri bonus", coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della tabella 1.

TABELLA 2 – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati ⁽¹⁾	ancora differiti	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota erogata CdA 14 marzo 2019	1.981						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota Differita CdA 14 marzo 2019		1.067	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 - Quota Differita CdA 15 marzo 2018						811	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2017 CdA 28 febbraio 2017						864	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 Attribuzione: CdA 17 marzo 2016 Erogazione: CdA 14 marzo 2019"					1.469		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 Attribuzione: CdA 15 settembre 2016 Erogazione: CdA 30 maggio 2019				729 ⁽³⁾	621		
Totale			1.981	1.067		729	2.090	1.675	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽²⁾		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota erogata CdA 14 marzo 2019	6.998						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota Differita CdA 14 marzo 2019		2.619	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 - Quota Differita CdA 15 marzo 2018				535 ⁽⁴⁾	245 ⁽⁵⁾	2.651	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2017 CdA 28 febbraio 2017				474 ⁽⁴⁾	434 ⁽⁵⁾	2.872	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 Attribuzione: CdA 17 marzo 2016 Erogazione: CdA 14 marzo 2019					4.487		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 Attribuzione: CdA 15 settembre 2016 Erogazione: CdA 30 maggio 2019				2.268 ⁽³⁾	1.279		
Totale			6.998	2.619		3.277	6.445	5.523	
			8.979	3.686		4.006	8.535	7.198	

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito e all'incentivo monetario di lungo termine attribuiti nel 2016.

(2) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti).

(3) Importo non più erogabile, pari alla differenza tra l'incentivo attribuito nel 2016 e l'incentivo erogato nel 2019.

(4) Importo pro-quota non più erogabile a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

(5) Importo pro-quota erogato a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

TABELLA 3 – PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati per il Piano di incentivazione di tipo azionario, le azioni attribuite a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

In particolare:

- nella colonna "Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio" vengono riportati tipologia, numero e periodo di vesting degli strumenti finanziari eventualmente attribuiti negli anni precedenti e ancora non vested;
- nella colonna "Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio" vengono riportati tipologia, numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data degli strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'anno.
- nella colonna "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati" vengono eventualmente riportati tipologia e numero degli strumenti finanziari attribuiti non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di strumenti finanziari attribuiti decaduti per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili" vengono eventualmente riportati tipologia, numero e valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari attribuiti vested nel corso dell'anno e assegnabili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote previste per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value degli strumenti finanziari attribuiti, ancora in essere, per la sola quota di competenza dell'esercizio che viene anche riportata nella tabella 1 alla colonna "Fair Value dei compensi equity".

TABELLA 3 – PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

			Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
Nome e Cognome	Carica	Piano	Numero Azioni Eni	Periodo di vesting	Numero Azioni Eni	Fair value alla data di attribuzione (migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di attribuzione	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Numero Azioni Eni	Numero Azioni Eni	Valore alla data di maturazione	Fair value (migliaia di euro)
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019			171.114	1.691	3 anni	24 ottobre 2019	14,138				47
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2018 CdA 25 ottobre 2018	149.722	3 anni									586
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017 CdA 26 ottobre 2017	177.968	3 anni									300
Totale					171.114	1.691							933
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019			275.281	2.720	3 anni	29 novembre 2019	13,714				76
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2018 CdA 25 ottobre 2018	199.974	3 anni						54.431 ⁽²⁾			782
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017 CdA 26 ottobre 2017	228.207	3 anni						64.625 ⁽²⁾			385
Totale					275.281	2.720							1.243
TOTALE GENERALE					446.395	4.411							2.176

(1) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti).

(2) Numero di azioni non più assegnabili a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano. A fronte di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro è stata erogata, come previsto dal Regolamento del Piano, una quota percentuale del controvalore monetario delle azioni attribuite calcolato al prezzo di attribuzione per un importo pari a 145 migliaia di euro.

Partecipazioni detenute

Nella tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Eni SpA e nelle società controllate che risultano detenute dagli Amministratori, Sindaci, e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione di anno.

Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato, per ciascuna società partecipata, nominativamente per Amministratori, Sindaci e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

TABELLA 4 – PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI, DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2018	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2019
Consiglio di Amministrazione						
Emma Marcegaglia	Presidente	Eni SpA	34.270			34.270
		Eni SpA ⁽¹⁾	45.000			45.000
		Eni SpA ⁽²⁾	7.740			7.740
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Eni SpA	39.455			39.455
Collegio sindacale						
			-	-	-	-
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche		Eni SpA ⁽³⁾	179.219		5	176.114

(1) Nuda proprietà.

(2) Gestione patrimoniale.

(3) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società e i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti, di cui tredici con partecipazioni in Eni SpA e in società controllate).

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2017-2019

Con riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2017-2019 approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 13 aprile 2017, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet, nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2018 del Piano.

**TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI**

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data attribuzione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Periodo di vesting
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale Eni SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	171.114 ⁽¹⁾	24/10/19	n.a.	14,138	3 anni
Nicolò Aggogeri	Managing Director and Resident Manager Agip Caspian Sea BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.246	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Luca Arcangeli	Amministratore Delegato Eni France slu	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.923	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Ignazio Arces	Amministratore Delegato Raffineria di Gela SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.282	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Abdulmonem Arifi	General Manager Eni North Africa BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	6.452	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Federico Arisi Rota	Presidente e Amministratore Delegato Eni Trading&Shipping Inc.	13 aprile 2017	Azioni Eni	5.749	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Andrea Balanzoni	Co-Representative Director LVE	13 aprile 2017	Azioni Eni	1.961	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Massimo Bechi	Amministratore Delegato Costiero Gas Livorno SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.709	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Mario Bello	Directeur Général Eni Algeria Production BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.779	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Paolo Campelli	Managing Director Eni Mozambique Engineering Limited	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.387	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Roberto Castriota	Presidente e Amministratore Delegato Eni Fuel SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.920	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Roberto Casula	President & CEO Eni NEXT Llc	13 aprile 2017	Azioni Eni	20.605	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Alberto Chiarini	Amministratore Delegato Eni gas e luce SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	14.331	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Tiziano Colombo	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.848	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Roberto Daniele	Managing Director Eni Ghana E&P Ltd	13 aprile 2017	Azioni Eni	1.925	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Luca De Caro	General Manager IEOC Production BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.244	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Carmine De Lorenzo	Managing Director Eni México, S.De R.L. De C.V.	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.244	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Daniel Fava	Directeur General Eni Gas & Power France SA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.599	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Daniele Ferrari	Amministratore Delegato Versalis SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	15.685	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Lorenzo Fiorillo	Managing Director Nigerian Agip Oil Company Ltd	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.349	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Ernesto Formichella	Managing Director Banque Eni SA	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.743	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Alessandro Gelmetti	Managing Director Eni Myanmar BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.388	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Andrea Giaccardo	General Manager Eni Angola SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.139	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Salvatore Giammetti	Managing Director Eni Oman BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.458	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Manfredi Giusto	Managing Director Eni UK	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.959	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni

(1) Numero di azioni attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2018.

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data attribuzione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Periodo di vesting
Paolo Grossi	Amministratore Delegato Eni Rewind SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	8.770	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Pietro Guarnieri	Managing Director Eni Abu Dhabi BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.308	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Salvatore Ippolito	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.315	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Giuseppe La Scola	Chairman & General Manager Versalis Pacific Trading	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.280	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Angelo Ligrone	Managing Director Eni Pakistan Ltd	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.959	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Carmine Masullo	Chairman & Managing Director Versalis International SA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.634	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Paolo Morandotti	Presidente e Amministratore Delegato Eni Iberia SLU	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.278	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Giuseppe Moscato	Directeur General EniTunisia BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.064	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Biagio Pietraroia	Managing Director and Resident Manager Agip Karachaganak BV	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.957	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Diego Portoghese	Managing Director Eni Muara Bakau B.V.	13 aprile 2017	Azioni Eni	1.818	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Stefano Quartullo	Amministratore Delegato Eni Deutschland GmbH	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.460	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Federico Regola	General Manager Gas Supply Company of Thessaloniki-Thessalia S.A. - ZENITH GAS & LIGHT S.A.	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.458	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Paolo Repetti	Amministratore Delegato Eniservizi SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.563	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Marco Rotondi	Directeur General Eni Congo SA	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.280	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Mauro Russo	Presidente e Amministratore Delegato Ecofuel SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.565	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Loris Tealdi	President and CEO Eni Us Operating Co. Inc	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.886	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Andrea Tomasino	Chairman & Managing Director Versalis UK	13 aprile 2017	Azioni Eni	1.569	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Luciano Maria Vasques	Amministratore Delegato Eni Progetti SpA	13 aprile 2017	Azioni Eni	4.991	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Claudia Vignati	Managing Director Eni Finance International SA	13 aprile 2017	Azioni Eni	2.781	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Marco Volpati	Managing Director Eni International Resources Ltd	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.672	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Paolo Zuccarini	Presidente Versalis France SAS	13 aprile 2017	Azioni Eni	3.565	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ^[2]	17 dirigenti	13 aprile 2017	Azioni Eni	236.495	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni
Altri dirigenti	323 dirigenti	13 aprile 2017	Azioni Eni	1.145.566	29/11/19	n.a.	13,714	3 anni

[2] Altri Dirigenti che, al momento dell'attribuzione e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato.

Allegato

Elenco grafici e tabelle

ELENCO GRAFICI

Grafico	1	Total Shareholder Return (eni vs. Peer Group e indici di Borsa di riferimento)	10
Grafico	2	Total Recordable Injury Rate (TRIR) e Severity Incident Rate (SIR)	10
Grafico	3	Emissioni di GHG/Produzione lorda Idrocarburi 100% operata (UPS)	10
Grafico	4	Remunerazione Totale media 2016-2018	14
Grafico	5	Capitalizzazione di mercato media 2016-2018	14
Grafico	6	Analisi pay for performance	15
Grafico	7	Risultati 2015-2019 del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni	15
Grafico	8	Composizione del Comitato	17
Grafico	9	Piano di engagement annuale	20
Grafico	10	Moltiplicatore IBT Totale	28
Grafico	11	Timeline della quota IBT differita	29
Grafico	12	Moltiplicatore quota IBT differita	29
Grafico	13	Timeline del Piano ILT azionario	30
Grafico	14	Scala di performance assoluta - moltiplicatore	32
Grafico	15	Pay Mix AD	33
Grafico	16	Pay Mix DIRS	35

ELENCO TABELLE

Tabella	1	Allineamento con la strategia	12
Tabella	2	Quadro di sintesi della Politica sulla Remunerazione 2020-2023	13
Tabella	3	Caratteristiche Peer Group	14
Tabella	4	Obiettivi 2020 ai fini del Piano di incentivazione di Breve Termine con Differimento	27
Tabella	5	Livelli quota incentivo erogabile nell'anno	29
Tabella	6	Livelli quota differita erogabile	30
Tabella	7	Scala di performance - moltiplicatore	32
Tabella	8	Livelli del controvalore delle azioni assegnate	32
Tabella	9	Consuntivazione obiettivi 2018	36
Tabella	10	Erogazione IMD 2016 - IBT 2016-2018	37
Tabella	11	Erogazione IMLT 2016 - TSR e NPV Riserve certe 2016-2018	38
Tabella	12	Riepilogo compensi erogati all'AD/DG nel 2019	39
Tabella	13	Consuntivazione obiettivi 2019	41
Tabella	14	Maturazione IMD 2017 - EBT 2017-2019	42

ELENCO TABELLE CONSOB

Tabella	1	Compensi corrisposti agli amministratori, ai sindaci, all'amministratore delegato e direttore generale e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche	44
Tabella	2	Piani di incentivazione monetaria a favore dell'amministratore delegato e direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	47
Tabella	3	Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'amministratore delegato e direttore generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche	48
Tabella	4	Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	49
Tabella		Tabella 1 schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	50



Eni SpA

Sede Legale

Piazzale Enrico Mattei, 1 - Roma - Italia

Capitale Sociale al 31 dicembre 2019: € 4.005.358.876,00 interamente versato

Registro delle Imprese di Roma, codice fiscale 00484960588

Partita IVA 00905811006

Altre Sedi

Via Emilia, 1 - San Donato Milanese (MI) - Italia

Piazza Ezio Vanoni, 1 - San Donato Milanese (MI) - Italia

Contatti

eni.com

+39-0659821

800940924

segreteria.societaria.azionisti@eni.com

Ufficio rapporti con gli investitori

Piazza Ezio Vanoni, 1 - 20097 San Donato Milanese (MI)

Tel. +39-0252051651 - Fax +39-0252031929

e-mail: investorrelations@eni.com

Layout, impaginazione e supervisione

K-Change - Roma

Stampa

Tipografia Facciotti - Roma

