

TABELLA 7 – QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2024

La Politica sulla Remunerazione Eni 2024 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 4 aprile 2024 e, mantenendo invariati i livelli retributivi rispetto alla precedente Politica, prevede quale unica sostanziale novità l'introduzione di un Piano di Azionariato Diffuso (PAD) per la generalità dei dipendenti. La Politica ha lo scopo di attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo.

RIFERIMENTI DI MERCATO	
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD):	Peer Group retributivo composto da società europee appartenenti ai settori Energy e Utilities e ad altri settori industriali comparabili: <i>Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV, RWE, Iberdrola, E.ON, ENGIE, Enel, BASF, Bayer, Rio Tinto, Anglo American, Volkswagen, Vodafone, Siemens.</i>
Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS):	Mercati selezionati nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale per Ruoli di pari livello di responsabilità.
REMUNERAZIONE FISSA	
FINALITÀ E CONDIZIONI	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze
CRITERI E PARAMETRI	AD: Remunerazione fissa di €1.600.000, pari a quella del mandato 2020-2023, in relazione agli incarichi e alle deleghe attribuite e alla continuità del rapporto di lavoro. DIRS: Remunerazione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato.
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE	
FINALITÀ E CONDIZIONI	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine Il Piano è soggetto a condizioni di malus/clawback. Obiettivi 2024 AD: 1. Risultati economico-finanziari: EBT (12,5%); Free Cash Flow organico (12,5%); 2. Risultati operativi: produzione idrocarburi (12,5%); capacità installata incrementale rinnovabili (12,5%); 3. Sostenibilità ambientale e capitale umano: emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 equity (12,5%); Severity Incident Rate (12,5%); 4. Efficienza e solidità finanziaria: ROACE (12,5%) e Net Debt/EBITDA (12,5%). Obiettivi 2024 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 performance: 70 ÷ 150 punti (target = 100; al di sotto di 70 punti il risultato è considerato pari a zero); • soglia minima di incentivazione: 85 punti di performance complessiva; • eventuale applicazione al punteggio di performance di un coefficiente di rettifica pari a 1,1 in caso di operazioni e/o risultati di particolare rilevanza strategica (con punteggio massimo, comunque, non superiore a 150 punti) ovvero di 0,9 in caso di scenari avversi e risultati economico finanziari straordinariamente negativi (con punteggio minimo in ogni caso non inferiore a 85 punti).
CRITERI E LIVELLI DI INCENTIVAZIONE	Livello di incentivazione AD • Incentivo base: pari al 150% della remunerazione fissa; • Incentivo maturato: tra l'85% e il 150% dell'incentivo base, articolato in una quota annuale (65%) e una quota differita (35%) sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita. • Quota annuale erogabile: - soglia 83% della remunerazione fissa; - target 98% della remunerazione fissa; - massimo 146% della remunerazione fissa. • Quota differita erogabile: - soglia 38% della remunerazione fissa; - target 68% della remunerazione fissa; - massimo 181% della remunerazione fissa. Livello di incentivazione DIRS • Incentivo base: fino ad un max del 100% della remunerazione fissa; • Quota annuale erogabile: fino a un massimo pari al 98% della remunerazione fissa; • Quota differita erogabile: fino a un massimo pari al 121% della remunerazione fissa.
PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO 2023-2025	
FINALITÀ E CONDIZIONI	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo Il Piano è soggetto a condizioni di malus/clawback e il 50% delle azioni assegnate resta vincolato per un periodo di 2 anni dalla data di assegnazione; per l'AD/DG tale misura equivarrebbe, in caso di assegnazioni annuali di azioni pari al valore dell'ILT attribuito, ad un obiettivo di shareholding (raggiungibile entro 2 anni) di valore pari a 1,5 volte la remunerazione fissa.
CRITERI E PARAMETRI	N. azioni attribuite Determinato dal rapporto tra un valore monetario base e il prezzo di attribuzione delle azioni (pari alla media dei prezzi nei quattro mesi antecedenti l'attribuzione). Obiettivi triennali 1) 25% Obiettivo di Mercato: collegato al Total Shareholder Return (relativo); 2) 40% Obiettivo Economico-Finanziario: Free Cash Flow Organico (assoluto); 3) 35% Obiettivi di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica (assoluti), articolati come segue: 3.1) 10% Obiettivo di Decarbonizzazione: emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 equity; 3.2) 15% Obiettivo di Transizione Energetica: capacità di generazione elettrica da fonti rinnovabili e di produzione di biojet fuel; 3.3) 10% Obiettivo di Economia Circolare: integrazione verticale agribusiness.

(segue)

(segue)

CRITERI E PARAMETRI**Misurazione risultati nel periodo di performance triennale**

- Parametri di tipo relativo (TSR): rispetto al Peer Group costituito da 6 società energy europee (Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV).
- Parametri di tipo assoluto (FCF, Decarbonizzazione, Transizione energetica ed Economia circolare): rispetto ai target di Piano Strategico.

N. azioni assegnate al termine del periodo di maturazione

Determinato in funzione dei risultati nel triennio secondo un moltiplicatore variabile tra il 40% (valore soglia) e il 180% (valore massimo) del numero di azioni attribuite.

LIVELLI DI INCENTIVAZIONE**AD:**

- Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa complessiva.
- Controvalore azioni assegnate:
 - soglia 60% della remunerazione fissa;
 - target 183,75% della remunerazione fissa;
 - massimo 270% della remunerazione fissa

DIRS:

- Controvalore azioni attribuite: in relazione al livello di ruolo, fino a un massimo pari al 75% della remunerazione fissa.
- Controvalore azioni assegnate: in relazione al livello di ruolo, fino a un massimo pari al 135% della remunerazione fissa.

NB: i valori monetari indicati sono calcolati al netto degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo.

PIANO DI AZIONARIATO DIFFUSO 2024-2026**FINALITÀ**

Rafforzare nelle persone Eni il senso di appartenenza all'azienda e la partecipazione alla crescita del valore aziendale, in linea con gli interessi degli azionisti, nonché di sostenerne il potere di acquisto.

CRITERI E PARAMETRI

Il Piano prevede tre assegnazioni annuali nel periodo 2024-2026 e, in particolare, per il biennio 2024-2025 due assegnazioni gratuite di azioni Eni per un controvalore monetario individuale pari a 2.000 €, mentre per il 2026 sarà applicata una modalità di "co-investimento" che prevede, a fronte dell'acquisto di azioni Eni da parte del dipendente, l'assegnazione di azioni gratuite da parte dell'azienda, secondo un meccanismo di matching share del 50% fino ad un massimo di 1.000 euro. Le azioni saranno sottoposte a vincoli di lock-up (triennale, per le azioni assegnate gratuitamente, e annuale, per le azioni eventualmente acquistate dai dipendenti).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche e per i Dirigenti partecipanti al Piano ILT azionario, l'assegnazione è limitata ad 1 azione simbolica.

Per informazioni più dettagliate, incluso il costo e la provvista azionaria, si rimanda al Documento Informativo del Piano^(a)

ALTRI TRATTAMENTI**BENEFICI NON MONETARI****FINALITÀ**

Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali

CRITERI

Benefit prevalentemente assicurativi e assistenziali in linea con quelli definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per i Dirigenti (inclusi DG e DIRS).

- Previdenza complementare;
- Assistenza sanitaria integrativa;
- Coperture assicurative;
- Autovettura ad uso promiscuo.

TRATTAMENTI DI FINE CARICA E/O RAPPORTO DI LAVORO**FINALITÀ**

Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa.

INDENNITÀ DI RISOLUZIONE

AD: Per il rapporto di amministrazione (AD): due annualità della remunerazione fissa (in coerenza con la Raccomandazione 2009/385/CE) in caso di cessazione anticipata del mandato o di mancato rinnovo, nonché in caso di dimissioni per giusta causa conseguenti ad una riduzione essenziale delle deleghe.

Per il rapporto di lavoro dirigenziale (DG): indennità per i casi di risoluzione consensuale pari a due annualità della remunerazione fissa e di breve termine, nei limiti delle tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro^(b) (CCNL).

Le indennità non sono corrisposte nei casi di licenziamento per giusta causa e/o dimissioni non giustificate da riduzioni di deleghe.

DIRS: Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Eni, sono previsti eventuali trattamenti concordati individualmente secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato che tengono conto del ruolo esercitato e della performance, nei limiti delle tutele previste dal medesimo CCNL^(b) che prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di tre annualità della remunerazione di fatto, incluso il preavviso.

PATTO DI NON CONCORRENZA

AD: Mantenimento del patto di non concorrenza già attivato dal CdA del 14 marzo 2019.

Obblighi del Patto

- periodo di vigenza: 18 mesi;
- vincoli di non concorrenza: per il settore Oil & Gas estesi a 19 Paesi e integrati anche rispetto ad aziende operanti nel settore dell'Economia Circolare.

Corrispettivo del Patto

- componente fissa: 1,8 milioni di euro;
- componente variabile: determinata in funzione della media dei risultati del Piano IBT nel triennio precedente, tra €500.000 (performance target) e €1.000.000 (performance massima).

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).

(a) Redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF) e dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob (delibera n. 11971 del 14 maggio 1999), pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Governance/Remunerazione" nei termini previsti dalla normativa vigente.

(b) Le tutele CCNL prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di 36 mensilità della remunerazione di fatto (remunerazione fissa, incentivi variabili di breve e lungo termine, benefits), compreso quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso, in coerenza con la normativa nazionale (art. 2121 c.c.).