

## QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2023-2026

### RIFERIMENTI DI MERCATO E REMUNERAZIONE FISSA

#### POLITICA RETRIBUTIVA E RIFERIMENTI DI MERCATO

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo
<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	<p>La Politica di Remunerazione per il mandato 2023-2026 assume come riferimento massimo (eventualmente rimodulabile) la Politica del mandato 2020-2023.</p> <p><b>Riferimenti di mercato Amministratore Delegato (AD):</b> Peer Group retributivo Eni composto esclusivamente da società europee appartenenti ai settori di riferimento 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>).</p> <p><b>Riferimenti di mercato Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS):</b> ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.</p>

#### REMUNERAZIONE FISSA

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze
<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	<p><b>AD:</b> Retribuzione fissa determinata in misura massima pari a quella del mandato 2020-2023, 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.</p> <p><b>DIRS:</b> Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato.</p>
<b>RIFERIMENTI MASSIMI</b>	<b>AD:</b> Remunerazione fissa massima di €1.600.000.

### SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DI BREVE E LUNGO TERMINE

#### PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE (PIANO SOGGETTO A MALUS/CLAWBACK)

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine
<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	<p><b>Obiettivi 2023 AD:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Risultati economico-finanziari: EBT (12,5%); Free Cash Flow organico (12,5%);</li> <li>2) Risultati operativi: produzione idrocarburi (12,5%); capacità installata incrementale rinnovabili (12,5%);</li> <li>3) Sostenibilità ambientale e capitale umano: emissioni nette GHG upstream Scope 1 e Scope 2 equity (12,5%); Severity Incident Rate (12,5%);</li> <li>4) Efficienza e solidità finanziaria: ROACE (12,5%) e Net Debt/EBITDA (12,5%).</li> </ol> <p><b>Obiettivi 2023 DIRS:</b> Obiettivi di business e individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate.</p> <p><b>Misurazione Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scala di risultato: 70 ÷ 150 punti (target=100);</li> <li>• al di sotto di 70 punti il risultato dell'obiettivo è considerato pari a zero;</li> <li>• la soglia minima di incentivazione è collocata ad 85 punti di risultato complessivo;</li> <li>• 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-finanziario straordinariamente negativi (con punteggio minimo in ogni caso non inferiore a 85 punti).</li> </ul> <p><b>Livello di incentivazione e differimento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo base: definito in % della rem. fissa e differenziato per livello di ruolo;</li> <li>• incentivo maturato: tra l'85% e il 150% dell'incentivo base, articolato in una quota annuale (65%) ed una quota differita (35%) sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita.</li> </ul>
<b>RIFERIMENTI MASSIMI</b>	<p><b>AD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo base: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa.</li> </ul> <p>Quota annuale erogabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soglia 83% della remunerazione fissa;</li> <li>• target 98% della remunerazione fissa;</li> <li>• massimo 146% della remunerazione fissa.</li> </ul> <p>Quota differita erogabile:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soglia 38% della remunerazione fissa;</li> <li>• target 68% della remunerazione fissa;</li> <li>• massimo 181% della remunerazione fissa.</li> </ul> <p><b>DIRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo base: fino a un massimo pari al 100% della retribuzione fissa.</li> <li>• Quota annuale erogabile: fino a un massimo pari al 98% della retribuzione fissa.</li> <li>• Quota differita erogabile: fino a un massimo pari al 121% della retribuzione fissa.</li> </ul>

#### PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO 2023-2025 (PIANO SOGGETTO A MALUS/CLAWBACK)

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo
------------------------------	--

<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	<p><b>N. azioni attribuite</b> 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).</p> <p><b>Parametri di Performance triennali</b></p> <p>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 Scope 2 equity;          3.2) 15% Obiettivo di Transizione Energetica: sviluppo capacità di generazione elettrica da fonti rinnovabili e di produzione di biojet fuel;          3.3) 10% Obiettivo di Economia Circolare: integrazione verticale agribusiness.</p> <p><b>Misurazione risultati nel periodo di performance triennale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Parametri di tipo relativo (TSR): rispetto al Peer Group costituito da sei società energy europee (Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV)</li> <li>• Parametri di tipo assoluto (FCF, Decarbonizzazione, Transizione Energetica ed Economia Circolare): rispetto ai target di Piano Strategico</li> </ul> <p><b>N. Azioni assegnate al termine del periodo di maturazione</b> Determinato in funzione dei risultati nel triennio secondo un moltiplicatore variabile tra il 40% (valore soglia) e il 180% del numero di azioni attribuite.</p> <p><b>Periodo di indisponibilità delle azioni</b> Per tutti i destinatari (se in servizio) una quota del 50% delle azioni assegnate resta vincolata 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.</p>
<b>RIFERIMENTI MASSIMI</b>	<p><b>AD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa complessiva.</li> <li>• Controvalore azioni assegnate:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- soglia 60% della remunerazione fissa;</li> <li>- target 183,75% della remunerazione fissa;</li> <li>- massimo 270% della remunerazione fissa.</li> </ul> </li> </ul> <p><b>DIRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controvalore azioni attribuite: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 75% della retribuzione fissa.</li> <li>• Controvalore azioni assegnate: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 135% della retribuzione fissa.</li> </ul> <p><i>NB: i valori monetari indicati sono calcolati al netto degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo</i></p>

## ALTRI TRATTAMENTI

### BENEFICI NON MONETARI

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali
<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	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): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Previdenza complementare</li> <li>• Assistenza sanitaria integrativa</li> <li>• Coperture assicurative</li> <li>• Autovettura ad uso promiscuo</li> </ul>

### TRATTAMENTI DI FINE CARICA E/O RAPPORTO

<b>FINALITÀ E CONDIZIONI</b>	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa
<b>CRITERI E PARAMETRI</b>	<p><b>Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro da DG/DIRS:</b> Da definire sulla base degli incarichi e della tipologia del rapporto di lavoro, secondo i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rapporto di amministrazione (AD) - indennità per i casi di mancato rinnovo dell'incarico e/o revoca anticipata senza giusta causa, nonché in caso di dimissioni conseguenti a una riduzione essenziale delle deleghe;</li> <li>• rapporto di lavoro dirigenziale (DG/DIRS) - indennità per i casi di risoluzione consensuale definita secondo le politiche aziendali, nei limiti delle tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti (CCNL)<sup>(a)</sup>.</li> </ul> <p>Le indennità non sono corrisposte nei casi di licenziamento per giusta causa e/o dimissioni non giustificate da riduzioni delle deleghe.</p> <p><b>Patto di non concorrenza AD</b> 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).</p> <p><b>Patto di non concorrenza DIRS</b> 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).</p>

<b>RIFERIMENTI MASSIMI</b>	<p><b>Indennità AD/DG:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per la carica da AD: max 2 annualità della remunerazione fissa;</li> <li>• per l'eventuale ruolo di DG: max 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine.</li> </ul> <p><b>Eventuale corrispettivo del patto di non concorrenza AD:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• componente fissa: max 1 annualità della remunerazione fissa;</li> <li>• 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.</li> </ul> <p>Il corrispettivo dell'opzione prevede un riferimento massimo pari a €300.000.</p> <p><b>Indennità DIRS:</b> indennità definite nei limiti delle tutele massime previste dal CCNL<sup>(a)</sup>.</p>
----------------------------	---

(a) Le tutele CCNL prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di 36 mensilità della retribuzione complessiva (retribuzione fissa, incentivi variabili di breve e lungo termine, benefits), compreso quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso (pari a un minimo di 6 mensilità, fino a un massimo di 12 mensilità, in rapporto all'anzianità aziendale).