

Relazione
sulla Politica
di Remunerazione
2025 e sui compensi
corrisposti **2024**

La nostra Mission

Siamo un'impresa dell'energia.

- 13 15** Sosteniamo concretamente una transizione energetica socialmente equa, con l'obiettivo di preservare il nostro pianeta
- 7 12** e promuovere l'accesso alle risorse energetiche in maniera efficiente e sostenibile per tutti.
- 9** Fondiamo il nostro lavoro sulla passione e l'innovazione. Sulla forza e lo sviluppo delle nostre competenze.
- 5 10** Sulle pari dignità delle persone, riconoscendo la diversità come risorsa fondamentale per lo sviluppo dell'umanità. Sulla responsabilità, integrità e trasparenza del nostro agire.
- 17** Crediamo nella partnership di lungo termine con i Paesi e le comunità che ci ospitano per creare valore condiviso duraturo.

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 di Remunerazione **2025** e sui compensi corrisposti **2024**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione	4
Premessa	6
Sommario	8
Sezione I – Politica sulla Remunerazione 2025	20
<i>Sezione soggetta al voto vincolante dell'Assemblea 2025</i>	
PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA	21
GOVERNO SOCIETARIO	21
Organi e soggetti coinvolti	21
Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione	22
Comitato Remunerazione Eni	22
FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	25
Finalità	25
Principi generali	26
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL 2025	27
Iter di approvazione	27
Collegamento con le strategie aziendali	28
Riferimenti di Mercato e Peer Group retributivo	28
Compensi e condizioni di lavoro dei dipendenti	29
DESTINATARI DELLA POLITICA	29
Presidente del Consiglio di Amministrazione	29
Amministratori non esecutivi	30
Collegio Sindacale	30
Amministratore Delegato e Direttore Generale	30
Dirigenti con responsabilità strategiche	39

Sezione II – Compensi e altre informazioni	42
<i>Sezione soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2025</i>	
PREMESSA	43
Informativa sulla variazione dei compensi	43
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE DI COMPETENZA 2024	45
Consuntivazione obiettivi 2024	45
Compensi maturati e/o attribuiti nel 2024	46
Completamento Informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2023	49
COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2024	51
Tabella 1 – Compensi maturati per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	51
Tabella 2 – Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	54
Tabella 3 – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	56
PARTECIPAZIONI DETENUTE	58
Tabella 4 – Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	58
ALLEGATO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB – ATTUAZIONE 2024 DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (ILT) 2023-2025	59
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	59
Allegato: elenco grafici e tabelle	62

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione



Massimo Belcredi
Presidente del Comitato
Remunerazione

Signori Azionisti,

anche il 2024 si conferma per Eni un anno di risultati eccellenti, conseguiti in un contesto in continua evoluzione. La crescita e la creazione di valore sono stati supportati da una solida struttura finanziaria e dalla disciplina nei costi, nonché dalla competitività del portafoglio di attività sviluppato anche grazie al modello satellitare.

La Politica sulla Remunerazione per il 2025

La Politica sulla Remunerazione per il 2025 mantiene invariata la struttura e i livelli retributivi del vertice aziendale. Entro tale cornice sono state introdotte significative novità riguardanti gli obiettivi di performance e i pesi ad essi attribuiti nell'ambito dei Piani di Incentivazione di Breve Termine e di Lungo Termine azionario. Il Comitato, a seguito di una serie di approfondimenti, ha preso l'iniziativa e formulato al Consiglio proposte dirette ad adeguare gli obiettivi all'evoluzione degli indirizzi strategici della Società.

La logica degli interventi è dettata, anzitutto, dal desiderio di semplificare e rendere più leggibile la struttura degli incentivi: il numero dei KPI è diminuito e il peso di ciascuno nell'ambito del pacchetto è opportunamente differenziato; la scelta dei KPI è orientata chiaramente alla creazione di valore per gli azionisti e per gli stakeholders, in linea con gli obiettivi comunicati al mercato e con gli standard di misurazione utilizzati dagli investitori; ciò ha comportato, tra l'altro, l'abbandono di taluni KPI di "capacità produttiva" e l'inserimento di obiettivi legati al leverage. Gli obiettivi sono quindi ora più focalizzati su traguardi essenziali di natura economico-finanziaria, patrimoniale, nonché di sostenibilità ambientale, transizione energetica e capitale umano, in linea con le best practice di settore.

Il dialogo con gli azionisti

Nel corso del 2024, il Comitato Remunerazione ha proseguito il dialogo avviato subito dopo il proprio insediamento con gli Investitori Istituzionali e i Proxy Advisors, con lo scopo di mantenere una comunicazione continuativa con il mercato sui temi di remunerazione. Il Comitato intende proseguire nel dialogo, anche nel 2025, al fine di rispondere alle domande degli investitori e raccogliere stimoli su possibili future evoluzioni della Politica di remunerazione, nel rispetto del principio della parità informativa, nonché della normativa applicabile alla gestione e comunicazione di informazioni riguardanti la Società.

I risultati 2024

Il Comitato Remunerazione ha svolto il proprio ruolo propositivo e consultivo nell'attuazione della Politica di Remunerazione 2024, in cui hanno trovato riflesso gli eccellenti risultati economico, finanziari ed operativi ottenuti da Eni, nonché l'implementazione della strategia di transizione energetica e decarbonizzazione.

L'attuazione 2024 dimostra che la Politica di Remunerazione di Eni, attraverso i propri sistemi di incentivazione di breve e lungo termine, supporta la realizzazione del Piano Strategico della Società, tenendo conto degli impatti sull'ambiente e sulle persone, in un'ottica di allineamento con gli interessi di tutti gli stakeholders nel medio-lungo periodo. In particolare, la retribuzione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale risulta anche per il 2024 strettamente correlata al valore creato per gli azionisti.

Nel 2024 è stata attuata, infine, la prima assegnazione del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026 a beneficio di tutti i dipendenti, che ha riscontrato un elevato successo (adesione pari al 96%). L'iniziativa è volta a promuovere il senso di appartenenza alla Società da parte delle persone Eni e a favorire la loro partecipazione alla crescita del valore aziendale.

Conclusioni

Il 2024 è stato un anno particolarmente intenso per il Comitato. È per me un piacere e un obbligo ringraziare i Consiglieri Cristina Sgubin e Raphael Vermeir, che hanno costantemente prestato al Comitato il loro bagaglio di rigore, professionalità ed esperienza. Un ringraziamento va anche alle persone di Eni, per la loro costante disponibilità e il supporto dato all'attività del Comitato.

Signori Azionisti, lascio dunque alla Vostra lettura la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 di Eni, confidando nella continuità del Vostro sostegno.

12 marzo 2025

Massimo Belcredi
Presidente del Comitato Remunerazione

Premessa

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024 (di seguito "Relazione") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione in data 18 marzo 2025, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹.

Sommario

Sezione I - soggetta al voto vincolante dell'Assemblea 2025

Sezione II - soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2025

La Relazione è articolata in:

- Sommario: fornisce un quadro di sintesi dei risultati del mercato (TSR) e dei principali indicatori di sostenibilità ambientale e capitale umano (infortuni, emissioni GHG, pay ratio e minimi salariali), nonché sulla Politica sulla Remunerazione 2025.
- Sezione I: descrive la Politica sulla Remunerazione 2025 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche², e verrà sottoposta ad approvazione dell'Assemblea del 14 maggio 2025 (voto vincolante) convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente³. La sezione descrive, inoltre, gli organi societari coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione, l'attuazione e l'eventuale revisione della Politica, nonché le finalità e i principi generali della Politica che si applicano anche alle società direttamente e indirettamente controllate da Eni⁴, con esclusione delle società quotate controllate (anche a controllo congiunto).
- Sezione II: descrive l'attuazione della Politica di competenza 2024, con le informazioni sulla consuntivazione dei risultati e l'indicazione dei compensi maturati e delle partecipazioni detenute, in forma individuale per gli Amministratori, i Sindaci e i Direttori Generali, e in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Tale sezione verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁵.

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 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁶.

(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) I soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo della società, ai sensi dell'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, che per Eni sono, oltre agli amministratori e sindaci: i partecipanti su base stabile allo Steering Committee della Società (il DG/COO Chief Transition & Financial Officer, il DG/COO Global Natural Resources, il COO Industrial Transformation, il Director Stakeholder Relations & Services, il Director Affari Societari e Governance e il Director Compliance Integrata), il Director Internal Audit, il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, il Director Technology, R&D & Digital e il Director Affari Legali e Negoziati Commerciali (per le funzioni relative ai negoziati commerciali). Per maggiori informazioni si rinvia alla Policy ECG "Operazioni con Interessi degli Amministratori e Sindaci e Operazioni con Parti correlate", disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

(3) Art. 123-ter del TUF, commi 3-bis e 3-ter.

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

(5) Art. 123-ter del TUF, comma 6.

(6) Art. 123-ter del TUF, comma 1.

La Relazione e i documenti informativi relativi ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari saranno messi a disposizione presso la sede sociale e nelle sezioni "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).

In linea con quanto richiesto dalla normativa⁷, la società PricewaterhouseCoopers S.p.A., incaricata della revisione legale dei conti, ha verificato l'avvenuta predisposizione della seconda sezione della presente Relazione.

(7) Art. 123-ter del TUF, comma 8-bis.

Sommario



INDICE DEI CONTENUTI

INDICATORI DI SINTESI 2024

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025
E COLLEGAMENTO CON IL MODELLO
DI BUSINESS E LA STRATEGIA

RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

Il Sommario ha lo scopo di fornire al mercato un quadro di sintesi sui risultati di mercato (TSR) e dei principali indicatori di sostenibilità ambientale e capitale umano (infortuni, emissioni GHG, pay ratio e minimi salariali), nonché analisi di “pay for performance”.

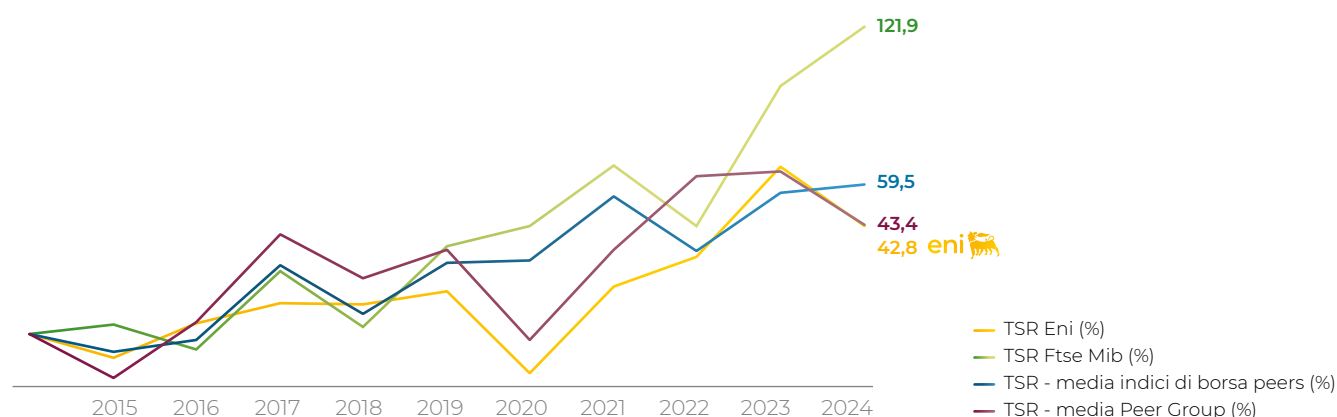
Il Sommario riporta inoltre una sintesi della Politica sulla Remunerazione 2025, il collegamento con la strategia Eni e i risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione e sulla relativa attuazione negli anni precedenti.

INDICATORI DI SINTESI 2024

TSR: nel periodo 2015-2024 il Total Shareholder Return Eni è risultato pari a +42,8%, sostanzialmente allineato a quello del Peer Group Energy⁸; il Total Shareholder Return del FTSE Mib è stato pari a +121,9% rispetto a +59,5% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers⁹.

Total Shareholder Return

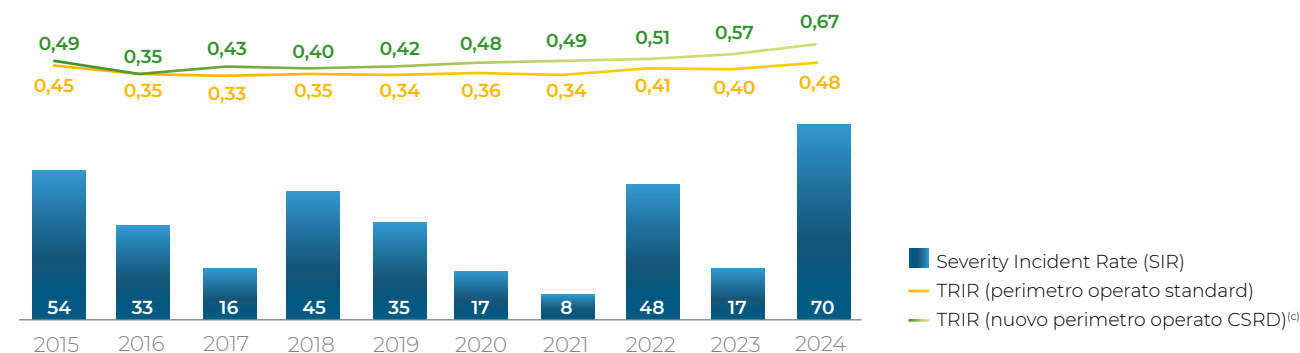
GRAFICO 1 – TOTAL SHAREHOLDER RETURN (ENI VS. PEER GROUP E INDICI DI BORSA DI RIFERIMENTO)



SIR: nel 2024 i valori dell'indice Severity Incident Rate (SIR) risultano influenzato da 6 infortuni mortali a contrattisti; i valori del Total Recordable Injury Rate (TRIR) risultano in aumento, poiché, al calo delle ore lavorate registrato nel corso dell'anno, non è corrisposta una riduzione nel numero degli infortuni totali registrabili.

Severity Incident

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



(a) Il perimetro nuovo operato CSRD considera solo gli asset operati, non comprendendo, a differenza del precedente perimetro operato standard, il contributo degli asset cooperati.

(b) Infortuni totali registrabili/ore lavorate x 1.000.000.

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

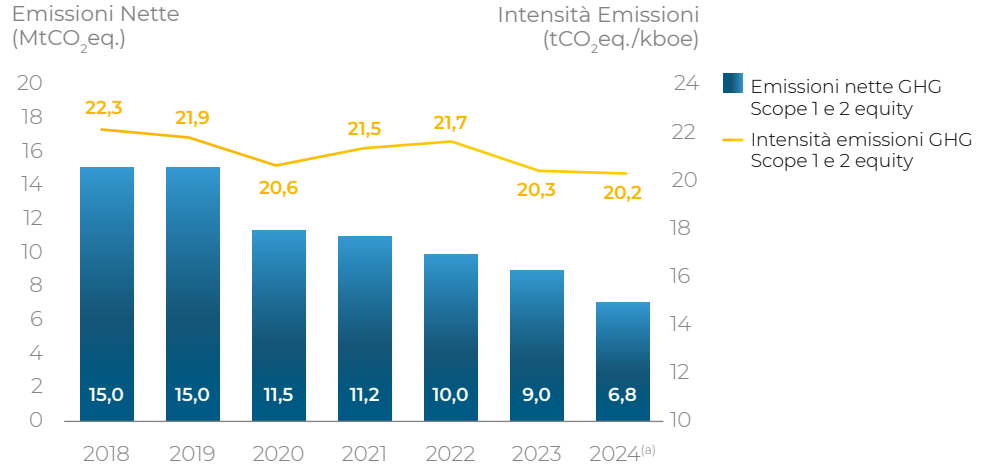
(8) Il Peer Group è composto da: BP, Equinor, OMV, Repsol, Shell e TotalEnergies.

(9) Le borse di riferimento sono: Cac 40, FTSE 100, AEX, OBX.

Emissioni GHG

Emissioni nette GHG attività upstream operata e non operata equity (Scope 1+2): le emissioni nette ammontano nel 2024 a 6,8 MtCO₂eq., in calo di circa il 25% rispetto alla chiusura 2023.

GRAFICO 3 – EMISSIONI NETTE GHG UPSTREAM SCOPE 1 E 2 EQUITY E INTENSITÀ EMISSIONI GHG SCOPE 1 E 2 UPSTREAM EQUITY

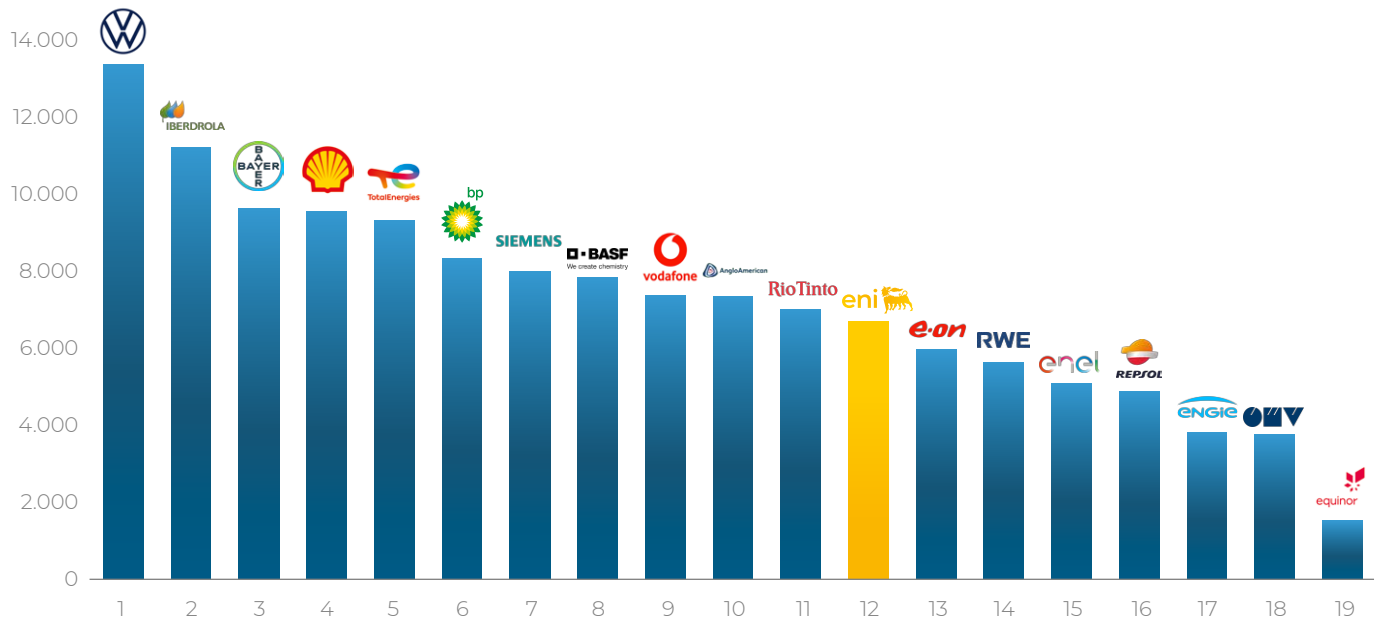


(a) Nel 2024, i coefficienti Global Warming Potential (GWP) per la conversione in CO₂ equivalente sono stati aggiornati ai valori pubblicati da IPCC AR6. La serie storica è stata coerentemente revisionata.

Posizionamento Remunerazione Totale Eni vs. Peer Group

Il posizionamento della remunerazione totale target dell'Amministratore Delegato Eni nel 2024 risulta al 12° posto rispetto a quella dei CEO delle società del Peer Group.

GRAFICO 4 – REMUNERAZIONE TOTALE TARGET 2024 (MIGLIAIA DI EURO)^(a)

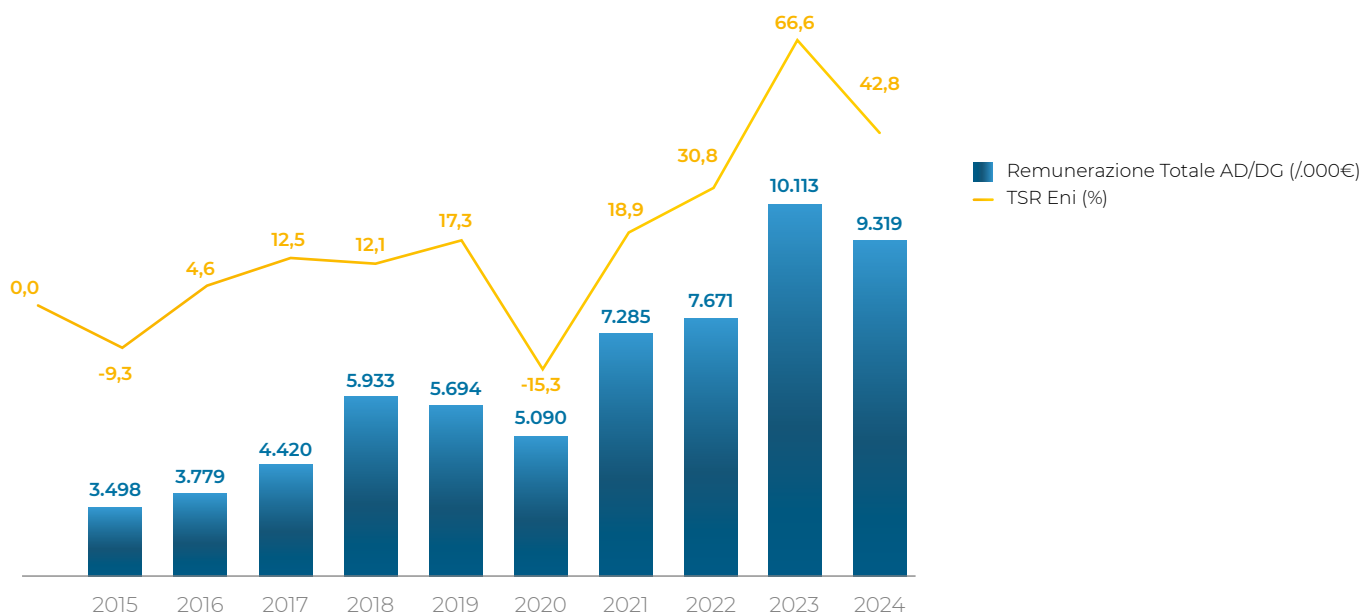


(a) Target di politica riportati nei Remuneration Report delle società, convertiti in euro al tasso di cambio al 29 dicembre.

Pay for performance

Il confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, mantiene una elevata correlazione in tutto il periodo 2015-2024.

GRAFICO 5 – ANALISI PAY FOR PERFORMANCE (TSR ENI VS. REMUNERAZIONE TOTALE AD/DG 2015-2024)



Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti¹⁰: di seguito vengono riportati i pay ratio tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione mediana dei dipendenti Italia e a livello globale, calcolati in riferimento sia alla remunerazione fissa sia alla remunerazione totale¹¹. Si evidenzia una riduzione rispetto al 2023 soprattutto dell'indicatore sulla remunerazione totale dovuta principalmente all'Incentivo di Lungo Termine azionario assegnato all'AD/DG nel 2024, in relazione alla differenza tra il prezzo del titolo all'assegnazione rispetto a quello di attribuzione.

Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti

TABELLA 1 – PAY RATIO AD/DG VS. MEDIANA DIPENDENTI

Dipendenti Italia	2021	2022	2023	2024
Rapporto tra la remunerazione fissa dell'AD/DG e la retribuzione fissa mediana dei dipendenti	36	35	35	34
Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG e la retribuzione totale mediana dei dipendenti	138	137	172	157
Dipendenti Italia e Estero				
Rapporto tra la remunerazione fissa dell'AD/DG e la retribuzione fissa mediana dei dipendenti	36	35	36	34
Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG e la retribuzione totale mediana dei dipendenti	141	140	180	157

Pay gap di genere¹²: di seguito viene riportato il pay gap di genere relativo alla retribuzione fissa e totale, a parità di livello di ruolo e anzianità aziendale in ciascuna categoria professionale, secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro" (tabella 2), la retribuzione delle donne è risultata allineata a livello complessivo a quella degli uomini con scostamenti non significativi e sostanzialmente stabili nel corso degli anni.

Pay gap di genere

(10) Per maggiori informazioni sull'indicatore e relativa metodologia si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul sito della Società (www.eni.com).

(11) La remunerazione totale comprende le componenti retributive monetarie variabili e i benefits valorizzati.

(12) Dal 2025 l'indicatore è rappresentato in termini di differenza percentuale, e non di rapporto, tra la remunerazione degli uomini e quella delle donne, secondo lo standard CSRD.

TABELLA 2 – PAY GAP DI GENERE A PARITÀ DI LIVELLO DI RUOLO E ANZIANITÀ

	Remunerazione fissa				Remunerazione totale			
	2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024
Dipendenti Italia								
Pay gap totale (uomini vs. donne)	0,8%	0,8%	0,7%	0,8%	0,5%	-0,2%	0,3%	0,8%
Senior Manager	2,2%	1,9%	1,9%	1,4%	1,9%	0,0%	1,7%	2,7%
Middle Manager e Senior Staff	2,4%	1,6%	0,7%	0,3%	2,0%	0,6%	-0,1%	0,0%
Impiegati	-1,2%	-1,1%	0,5%	0,6%	-1,6%	-2,1%	-0,1%	0,6%
Operai	3,8%	5,1%	1,6%	3,0%	3,8%	4,7%	2,1%	2,8%
Dipendenti Italia e Estero								
Pay gap totale (uomini vs. donne)	1,4%	1,7%	1,8%	1,9%	1,1%	1,1%	1,5%	2,1%
Senior Manager	1,9%	2,2%	2,1%	1,4%	1,6%	0,9%	2,5%	2,3%
Middle Manager e Senior Staff	2,4%	1,7%	0,7%	0,7%	2,1%	1,1%	0,3%	0,4%
Impiegati	0,1%	0,9%	1,5%	2,0%	-0,2%	0,3%	1,1%	2,4%
Operai	3,8%	4,7%	4,5%	3,9%	3,7%	4,2%	4,8%	4,0%

Di seguito viene riportato (tabella 3) il pay gap di genere senza riferimento al ruolo ricoperto e all'anzianità aziendale nonché al Paese (pay gap "raw"¹³) che evidenzia a livello complessivo un sostanziale allineamento e un incremento nel 2024 in relazione all'acquisizione/dismissione di società estere.

TABELLA 3 – PAY GAP DI GENERE RAW

	Remunerazione fissa		Remunerazione totale	
	2023	2024	2023	2024
Dipendenti Italia				
Pay gap totale (uomini vs. donne)	-1,7%	-1,5%	2,6%	2,7%
Senior Manager	12,6%	11,6%	21,2%	19,5%
Middle Manager e Senior Staff	3,2%	3,2%	2,2%	2,7%
Impiegati	-1,0%	-0,9%	-1,2%	-0,8%
Operai	15,0%	13,3%	15,1%	13,8%
Dipendenti Italia e Estero				
Pay gap totale (uomini vs. donne)	-0,5%	2,4%	3,4%	6,8%
Senior Manager	12,9%	11,8%	20,6%	18,1%
Middle Manager e Senior Staff	6,6%	6,8%	6,7%	8,7%
Impiegati	1,9%	2,3%	2,2%	3,8%
Operai	6,4%	28,9%	7,0%	27,7%

(13) Per maggiori informazioni sull'indicatore e relativa metodologia si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

Minimi Salariali: per ciascun Paese in cui opera, i riferimenti salariali di politica Eni sono ampiamente superiori ai minimi di legge/contrattuali, nonché al 1° decile¹⁴ del mercato retributivo locale; Eni verifica annualmente il posizionamento retributivo delle proprie persone, adottando eventuali azioni correttive. La tabella riporta, per i principali Paesi in cui Eni è presente, i rapporti percentuali tra il 1° decile Eni e il 1° decile del mercato retributivo del Paese e tra il 1° decile Eni e l'eventuale minimo salariale previsto per legge.

Minimi salariali

TABELLA 4 – MINIMI SALARIALI

Paese	Ratio % tra 1° decile Eni e 1° decile di mercato ^(a)	Ratio % tra 1° decile Eni e minimo di legge ^(b)		
		donne	uomini	totale
Italia	●	●	●	●
Algeria	●	●	●	●
Austria	●	●	●	●
Belgio	●	●	●	●
Cina	●	●	●	●
Egitto	●	●	●	●
Francia	●	●	●	●
Germania	●	●	●	●
Ghana	●	●	●	●
Indonesia	●	●	●	●
Nigeria	●	●	●	●
Tunisia	●	●	●	●
Ungheria	●	●	●	●
Regno Unito	●	●	●	●
Stati Uniti	●	●	●	●

Legenda

- minimo Eni >250% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 201% e 250% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 151% e 200% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 111% e 150% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 90% e 110% del riferimento minimo.
- minimo Eni <90% del riferimento minimo.

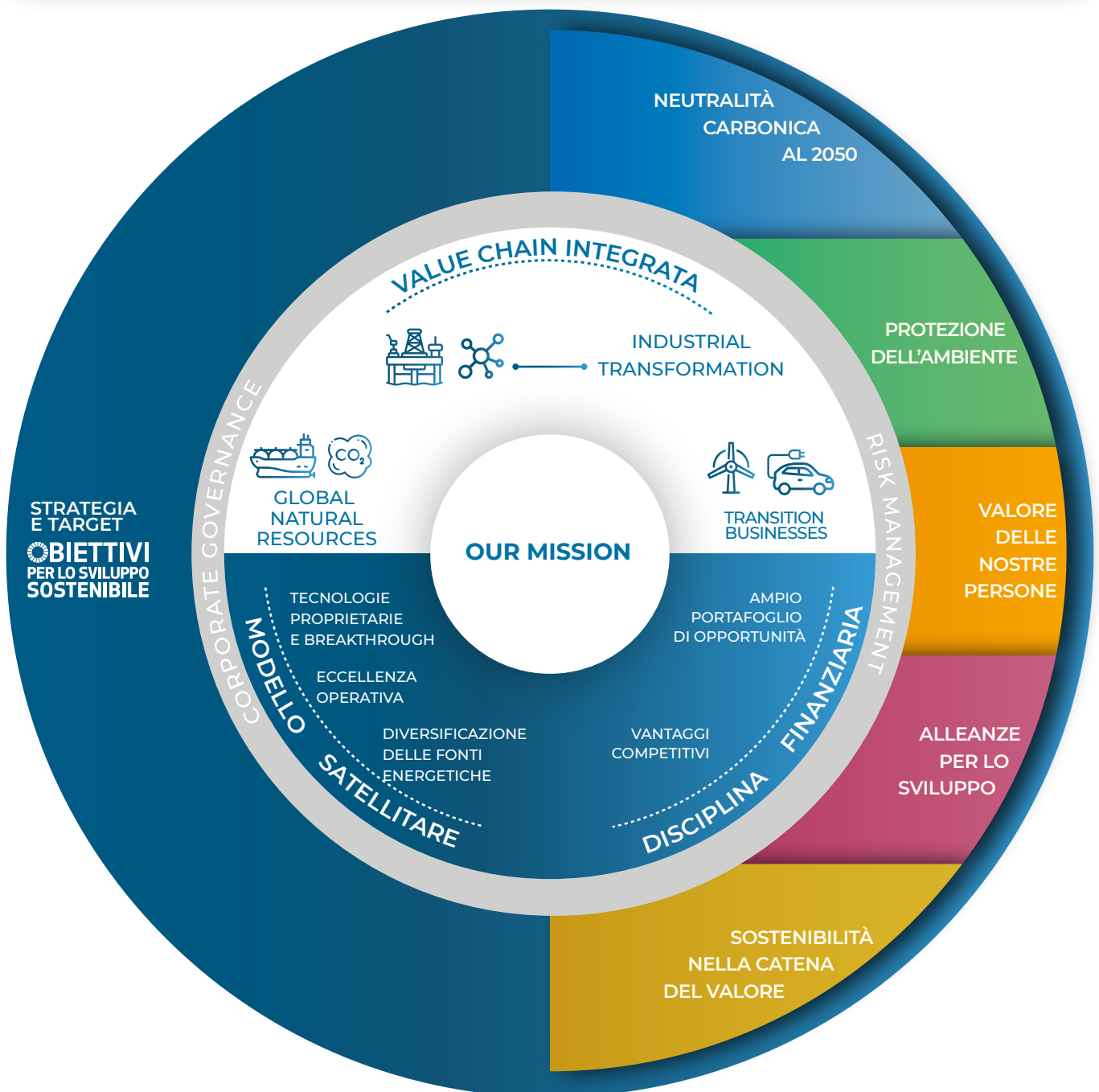
(a) Il ratio è stato calcolato con riferimento alla retribuzione fissa e variabile dei dipendenti di livello operaio o, per i Paesi in cui Eni non ha operai, di livello impiegatizio (per i dati di mercato, fonte Korn Ferry).
 (b) Salari minimi definiti per legge nei vari Paesi o, ove non previsti, dai contratti collettivi nazionali.

(14) Il 1° decile rappresenta la prassi di mercato al di sopra della quale si colloca il 90% delle retribuzioni.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025 E COLLEGAMENTO CON IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA

Il modello di business di Eni sostiene l'impegno aziendale per una transizione energetica socialmente equa ed è volto alla realizzazione di solidi ritorni finanziari e alla creazione di valore di lungo termine per gli stakeholder principali attraverso una consolidata presenza lungo la catena del valore dell'energia: esplorazione, sviluppo ed estrazione di petrolio e gas naturale, generazione di energia elettrica da gas e da fonti rinnovabili, raffinazione di prodotti petroliferi, produzione di biocarburanti, prodotti chimici da ciclo tradizionale e bio, sviluppo di processi di economia circolare. Coerentemente con quanto espresso nella mission aziendale, Eni punta a contribuire, direttamente o indirettamente, al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, e si impegna a contribuire a garantire la sicurezza energetica, facendo leva su un portafoglio globale e su alleanze con i Paesi produttori.

CREAZIONE DI VALORE PER TUTTI GLI STAKEHOLDER Attraverso la presenza integrata nell'intera catena del valore dell'energia



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.

A sostegno degli indirizzi del Piano Strategico, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2023-2025 prevede specifici obiettivi su temi di sostenibilità ambientale e transizione energetica, attribuendone un peso complessivo del 35%.

TABELLA 5 – LE NOSTRE PRASSI DI GOVERNANCE

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
- 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 eccessivo rispetto 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
- Nessuna indennità di fine mandato o risoluzione del rapporto di lavoro superiore ai limiti di legge e/o di contratto
- Nessun benefit di valore eccessivo, con limitazione ai benefit previdenziali, assistenziali e assicurativi

TABELLA 6 – QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025

La Politica sulla Remunerazione Eni 2025 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025, mantenendo invariati i livelli retributivi rispetto alla precedente Politica.

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: *Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV, RWE, Iberdrola, E.ON, ENGIE, Enel, BASF, Bayer, Rio Tinto, Anglo American, Volkswagen, Vodafone, Siemens.*

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 2025 AD

(gli obiettivi del Piano sono stati adeguati rispetto all'evoluzione degli indirizzi di Eni e agli interessi degli stakeholder, nonché alle best practice di settore)

1. Risultati economico-finanziari e patrimoniali: EBT (20%); Free Cash Flow organico (25%); Leverage (20%);
2. Sostenibilità ambientale e capitale umano: emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 equity (20%); Severity Incident Rate (15%).

Obiettivi 2025 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 dell'AD 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 PARAMETRI**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

(per l'attribuzione 2025 gli obiettivi del Piano sono stati adeguati rispetto all'evoluzione delle strategie di Eni e agli interessi degli stakeholder, nonché alle best practice di settore).

- 1) 25% Obiettivo di Mercato: Total Shareholder Return (relativo);
- 2) 40% Obiettivo Finanziario e Patrimoniale (assoluti): 25% Free Cash Flow Organico e 15% Leverage;
- 3) 35% Obiettivi di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica (assoluti): 20% Emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 equity e 15% Capacità di produzione di biojet fuel.

**(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: 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. 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, è prevista un'assegnazione di natura simbolica pari ad 1 azione. Per informazioni più dettagliate, incluso il costo e la provvista azionaria, si rimanda al Documento Informativo del Piano^(a).

ALTRI TRATTAMENTI**BENEFITS****FINALITÀ**

Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali.

**CRITERI E
PARAMETRI**

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.).

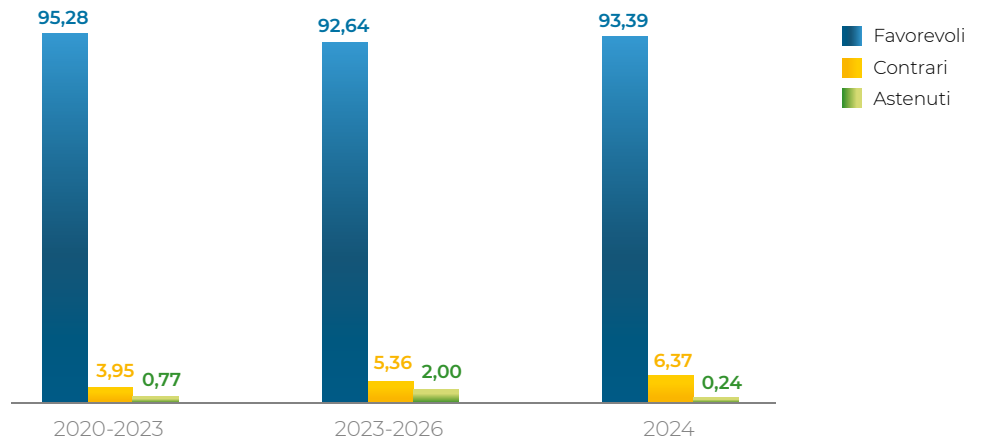
Sez. I - Voto assembleare 2020-2024 sulla Politica

RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

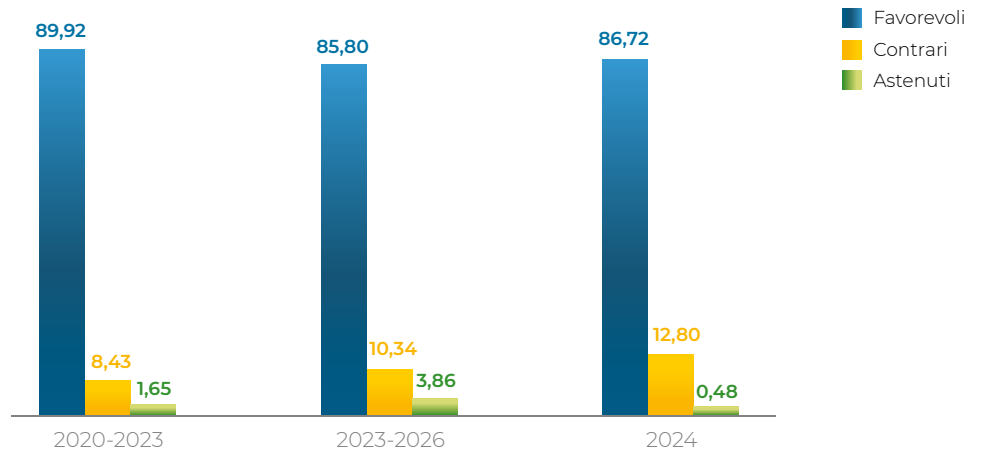
L'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2024 ha approvato (voto vincolante) la Politica di Remunerazione 2024 con una percentuale pari al 93,39% dei votanti complessivi e all'86,72% degli investitori istituzionali.

GRAFICO 6 – RISULTATI 2020-2024 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE I

TOTALE AZIONISTI (% votanti)



INVESTITORI ISTITUZIONALI (% votanti)

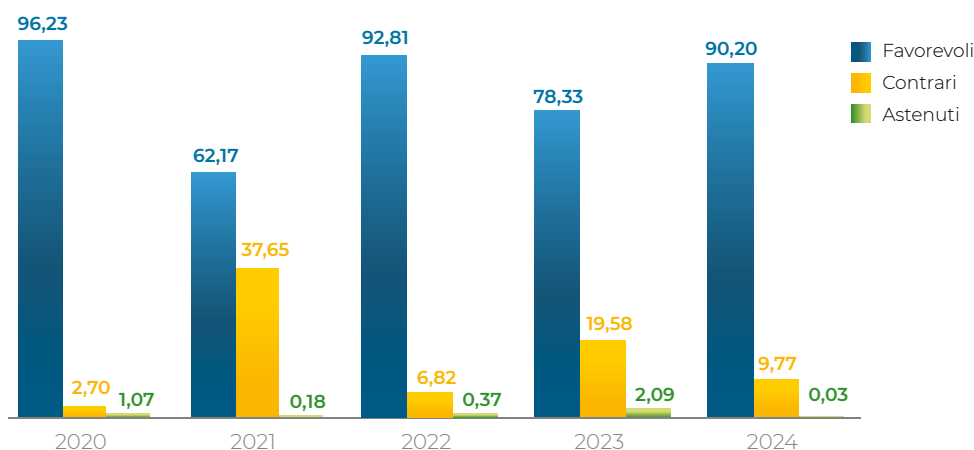


L'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2024 ha espresso un voto favorevole (voto consultivo) sulla seconda sezione della presente Relazione con una percentuale pari al 90,20% dei votanti complessivi e all'80,32% degli investitori istituzionali.

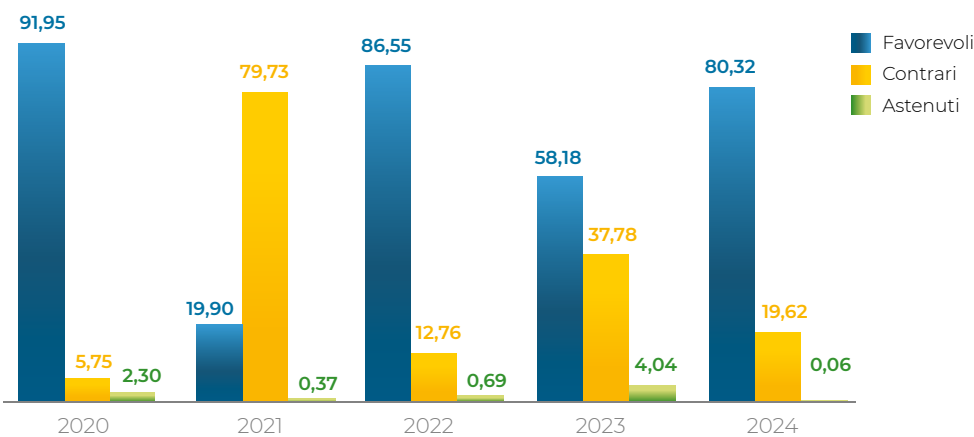
Sez. II – Voto assembleare 2020-2024 sull'Attuazione della Politica

GRAFICO 7 – RISULTATI 2020-2024 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE II

TOTALE AZIONISTI (% votanti)



INVESTITORI ISTITUZIONALI (% votanti)



I risultati di voto raggiunti segnalano l'efficacia della Politica di Remunerazione nel supportare la strategia aziendale e l'utilità di un dialogo costante e aperto con il mercato.

Sezione I

Politica sulla Remunerazione 2025



INDICE DEI CONTENUTI

PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA
GOVERNO SOCIETARIO

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL 2025

DESTINATARI DELLA POLITICA

La Sezione I sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea del 14 maggio 2025, convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. La Politica descritta nella presente sezione ha durata annuale. Tale Sezione descrive la Politica sulla Remunerazione 2025 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Descrive, inoltre, gli organi societari coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione, l'attuazione e l'eventuale revisione della Politica, nonché le finalità e i principi generali della Politica che si applicano anche alle società direttamente e indirettamente controllate da Eni, con esclusione delle società quotate controllate (anche a controllo congiunto).

PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA

La Politica sulla Remunerazione per il 2025 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025, su proposta del Comitato Remunerazione, e mantiene invariata la struttura e i livelli retributivi del vertice aziendale. Entro tale cornice sono state introdotte significative novità riguardanti gli obiettivi di performance e i pesi ad essi attribuiti nell'ambito dei Piani di Incentivazione di Breve Termine (pag. 31-32) e di Lungo Termine azionario (pag. 34-35). Il Comitato, a seguito di una serie di approfondimenti, ha preso l'iniziativa e formulato al Consiglio proposte dirette ad adeguare gli obiettivi all'evoluzione degli indirizzi strategici della Società. La logica degli interventi è dettata, anzitutto, dal desiderio di semplificare e rendere più leggibile la struttura degli incentivi: il numero dei KPI è diminuito e il peso di ciascuno nell'ambito del pacchetto è opportunamente differenziato; la scelta dei KPI è orientata chiaramente alla creazione di valore per gli azionisti e per gli stakeholders, in linea con gli obiettivi comunicati al mercato e con gli standard di misurazione utilizzati dagli investitori; ciò ha comportato, tra l'altro, l'abbandono di taluni KPI di "capacità produttiva" e l'inserimento di obiettivi legati al leverage. Gli obiettivi sono quindi ora più focalizzati su traguardi essenziali di natura economico-finanziaria, patrimoniale, nonché di sostenibilità ambientale, transizione energetica e capitale umano, in linea con le best practice di settore.

GOVERNO SOCIETARIO

Organi e soggetti coinvolti

La Politica sulla Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione Eni e 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 e del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato (art. 2389 c.c., comma 1 e art. 26 dello Statuto Eni, art. 2402 c.c.);
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe e i compensi 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 Eni¹⁵, al Consiglio spettano inoltre:

- l'approvazione della Politica sulla Remunerazione descritta nella prima sezione per i componenti degli organi sociali, per i Direttori Generali e per i Dirigenti con responsabilità strategiche;
- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe;
- 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.

**Coerenza della Politica
con le previsioni
normative e statutarie**

(15) Per maggiori informazioni si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

Adesione al Codice di Corporate Governance

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione 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 è chiamata ad esprimersi con voto vincolante, con la cadenza richiesta dalla durata della stessa e comunque almeno ogni tre anni, ovvero in caso di cambiamenti.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione maturata e erogata sia coerente con i principi e i criteri definiti nella Politica, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione (Principio XVII del Codice di Corporate Governance). L'Assemblea è tenuta inoltre ad esprimersi, con voto consultivo, sulla seconda sezione della Relazione, che illustra i compensi maturati nell'esercizio finanziario di riferimento per gli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e, in forma aggregata, gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione

Eni promuove il dialogo con i propri azionisti sui temi di remunerazione, consapevole della rilevanza del consenso degli stessi nella definizione e attuazione 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.

Eni mette a disposizione dei propri azionisti una pluralità di strumenti e canali di comunicazione: incontri e conference-call a carattere periodico e pubblicazione, sul proprio sito web di informazioni dettagliate e complete (sezione "Remunerazione"¹⁶ della pagina "Governance").

Piano di Engagement

In particolare, viene definito un Piano di Engagement annuale, con i principali investitori e proxy advisor, a supporto delle proposte di Politica da sottoporre all'esame degli azionisti in Assemblea, in coerenza con la Politica per la gestione del dialogo con gli investitori, approvata dal Consiglio di Amministrazione. Nell'ambito del Piano di Engagement sono previsti di norma due cicli di incontri, in autunno e in primavera, cui partecipa il Presidente del Comitato di Remunerazione. Il Comitato esamina e monitora gli esiti delle attività di engagement svolte, assicurando al Consiglio di Amministrazione adeguata informativa sugli sviluppi del dialogo sui temi di remunerazione.

Comitato Remunerazione Eni

Composizione, nomina e attribuzioni

La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Remunerazione Eni, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, sono disciplinati da un apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹⁷.

Il Comitato è attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ai sensi di legge e del Codice di Corporate Governance e in possesso della conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive per almeno un componente del Comitato, valutata dal Consiglio al momento della nomina, secondo quanto raccomandato dal Codice di Corporate Governance¹⁸ (Raccomandazione n. 26).

Il Direttore Stakeholder Relations & Services di Eni svolge il ruolo di Segretario del Comitato, coadiuvato dal Responsabile Compensation & Benefits, e assiste il Comitato e il suo Presidente nello svolgimento delle relative attività.

Composizione e ruolo del Comitato Remunerazione

(16) https://www.eni.com/it_IT/azienda/governance/remunerazione.page.

(17) Il Regolamento del Comitato Remunerazione è disponibile nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

(18) Si veda il comunicato stampa emesso in data 11 maggio 2023 e disponibile sul sito internet della Società.

Il Comitato svolge le seguenti funzioni istruttorie, propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in conformità allo Statuto e al Codice di Corporate Governance (Principio XVI e Raccomandazione n. 25):

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;
- formula le proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, nonché dei componenti dei Comitati consiliari;
- propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- propone al Consiglio i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali connessi alla determinazione degli incentivi degli Amministratori con deleghe;
- valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica adottata;
- esamina e monitora gli esiti delle attività di engagement a supporto della Politica di Remunerazione, nei termini previsti nella politica di gestione del dialogo con gli investitori approvata dal Consiglio.

Inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato esprime i pareri sulle operazioni in materia di remunerazioni eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate¹⁹.

Il Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile sulle questioni più rilevanti esaminate nel corso delle riunioni e sull'attività svolta almeno semestralmente, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, e non oltre il termine per l'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale e della Relazione Semestrale.

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.

La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato.

Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale e il Magistrato della Corte dei Conti, nonché, su invito del Presidente del Comitato, il Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, nonché, previa intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, altri Amministratori. Nessun amministratore con deleghe, prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione (Raccomandazione n. 26). Inoltre, su invito del Presidente del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, possono partecipare, previa informativa all'Amministratore Delegato, esponenti della struttura della Società competenti per materia. 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 ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni indipendenti, nei termini previsti nel Regolamento ed entro i limiti di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione (Raccomandazione n. 17).

Compiti del Comitato Remunerazione

(19) Policy "Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e operazioni con parti correlate", per maggiori informazioni si veda la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2024, disponibile sul sito web della Società (www.eni.com).

Attività del Comitato Remunerazione

L'attività del Comitato Remunerazione segue un ciclo annuale secondo il modello rappresentato nella tabella seguente.

TABELLA 7 – RIUNIONI SVOLTE DAL COMITATO REMUNERAZIONE NEL 2024^(a)

Massimo Belcredi^(b) (Presidente) Cristina Sgubin Raphael Vermeir^(b)	9 riunioni nel 2024 Durata media: 2 h e 7 minuti
--	---

(a) Composizione deliberata a seguito del rinnovo degli organi societari (CdA dell'11 maggio 2023 e relativo comunicato stampa in pari data).

(b) Gli Amministratori Belcredi e Vermeir sono stati eletti dalla lista di minoranza.

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2024 E PROGRAMMATE PER IL 2025

Nel corso del 2024, il Comitato Remunerazione si è riunito complessivamente 9 volte, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti e una durata media pari a 2 ore e 7 minuti.

TABELLA 8 – CICLO DI ATTIVITÀ ANNUALE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

1° SEMESTRE GENNAIO-GIUGNO

2° SEMESTRE LUGLIO-DICEMBRE

GOVERNANCE

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Valutazione periodica della Politica adottata nel precedente esercizio • Consuntivazione ed attuazione del Piano IBT in essere • Consuntivazione del Piano ILT in essere • Definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile • Definizione Politica ed elaborazione della Relazione sulla Remunerazione | <ul style="list-style-type: none"> • Attuazione del Piano ILT in essere • Attuazione del Piano di Azionariato Diffuso • Monitoraggio del quadro normativo e delle prassi di governance in tema di remunerazione |
|--|--|

ENGAGEMENT

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Analisi delle politiche di voto degli investitori istituzionali e proxy advisor • Incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor • Esame delle raccomandazioni di voto dei proxy advisor e proiezioni di voto • Esame dei risultati del voto assembleare sui temi di remunerazione e confronto con i peers | <ul style="list-style-type: none"> • Definizione del Piano annuale di engagement • Eventuali incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor |
|---|---|

A tutte le riunioni del Comitato ha preso parte almeno un componente del Collegio Sindacale. Per l'esercizio 2025 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di 8 riunioni, 4 delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione. Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno impegnato il Comitato nel 2024.

Le principali attività del Comitato nel primo semestre 2024 hanno riguardato:

- la valutazione periodica dell'attuazione della Politica sulla Remunerazione nel 2023, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ritenendola adeguata in termini di posizionamento e pay mix rispetto ai benchmark retribuiti effettuati;
- una sessione di approfondimento sulla metodologia di consuntivazione dei risultati di performance;
- la consuntivazione dei risultati annuali 2023 ai fini dell'attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Piani ILT azionari in essere e la definizione degli obiettivi e i target di performance 2024 connessi ai Piani di incentivazione variabile; tali proposte sono state approvate rispettivamente dal Consiglio del 13 marzo 2024 e dal Consiglio del 10 giugno 2024;
- la definizione della proposta di attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- l'esame, nel corso di più sessioni, delle proposte relative al Piano di Azionariato Diffuso e alla Relazione sulla Politica di Remunerazione 2024 e sui compensi corrisposti 2023; tali proposte sono state approvate dal Consiglio del 4 aprile 2024 e sottoposte al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2024;
- la realizzazione di incontri con i principali investitori istituzionali (rappresentanti circa l'8% del capitale sociale) e proxy advisor, allo scopo di mantenere il dialogo sulla Politica di Remunerazione e sulla sua attuazione;
- l'esame delle raccomandazioni di voto emesse dai principali proxy advisor e i risultati di voto confrontati con quelli dei peers nazionali ed europei, con il supporto di primarie società di consulenza.

Le principali attività del Comitato nel secondo semestre 2024 hanno riguardato:

- la definizione della proposta di attuazione del Piano ILT azionario 2023-2025 (attribuzione 2024) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business e i relativi Regolamenti e della definizione della proposta di assegnazione 2024 del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026, in favore della generalità dei dipendenti; tali proposte sono state approvate dal Consiglio del 24 ottobre 2024;
- l'aggiornamento della nota metodologica per la consuntivazione delle performance collegate ai piani di incentivazione variabile, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione;
- l'avvio di alcuni approfondimenti sulla Politica di remunerazione, in relazione ad eventuali ipotesi di adeguamento, in vista dell'Assemblea degli Azionisti 2025;
- la definizione del nuovo piano annuale di engagement in vista della stagione assembleare 2025, che prevede una serie di incontri con i principali investitori istituzionali e i proxy advisor.

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Finalità

La Politica sulla Remunerazione Eni prevede che la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica sia funzionale al perseguimento della mission aziendale e del successo sostenibile della Società e tenga conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto (Principio XV del Codice di Corporate Governance).

In particolare, la Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla realizzazione della strategia aziendale, attraverso sistemi di incentivazione connessi ad obiettivi economico-finanziari e patrimoniali, di sostenibilità ambientale e/o sociale e di transizione energetica, in un'ottica di lungo periodo, tenendo conto delle prospettive di interesse dei diversi stakeholder.

La Politica sulla Remunerazione per tutti i dipendenti Eni supporta inoltre:

- 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

Collegamento con la mission e la strategia aziendale

delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico²⁰ e dalla Policy Eni “Le nostre persone”²¹, in linea con gli obiettivi delle Nazioni Unite, secondo il principio “pari retribuzione a parità di lavoro”;

- la valorizzazione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità del contributo professionale, secondo riferimenti di mercato equi e competitivi in grado di sostenere un tenore di vita dignitoso.

Coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance

Principi generali

La Politica sulla Remunerazione è predisposta in linea con i Principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance²², nonché con le ulteriori indicazioni del Comitato per la Corporate Governance²³.

Remunerazione del Presidente e degli Amministratori non esecutivi

Compensi commisurati alla competenza, professionalità e impegno richiesto in relazione alle attribuzioni conferite e alla partecipazione ai Comitati consiliari (Raccomandazione n. 29), tenendo conto degli appropriati riferimenti di mercato, considerando anche le esperienze estere comparabili; appropriata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, 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.

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

L'art. 2402 c.c. prevede che la retribuzione annuale dei sindaci, se non stabilita nello Statuto, sia determinata dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del mandato. Il Codice di Corporate Governance raccomanda, in proposito, che tale compenso sia adeguato alla competenza, alla professionalità e all'impegno (n. riunioni e durata media) richiesti dalla rilevanza del ruolo e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa (Raccomandazione n. 30). Vengono dunque presi in considerazione la rilevanza degli incarichi svolti, nonché i riferimenti di mercato applicabili, tenuto conto della dimensione e complessità della Società.

Remunerazione dei ruoli esecutivi AD/DG e DIRS

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 (Raccomandazione n. 25).

Coerenza con i riferimenti di mercato

Bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile

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 (Raccomandazione n. 27, 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 (Raccomandazione n. 27, lett. a), attraverso adeguati periodi di differimento e/o maturazione degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale (Raccomandazione n. 27, lett. d).

Remunerazione fissa

Componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, nonché al profilo di esperienze e competenze del soggetto designato e ai riferimenti di mercato secondo panel di società comparabili.

Remunerazione variabile

Componente variabile definita entro limiti massimi (Raccomandazione n. 27, lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla strategia e ai risultati effettivamente conseguiti nel breve e lungo periodo nonché agli interessi degli stakeholders.

(20) Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2024, disponibile nella sezione Governance del sito internet della Società.

(21) Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2010.

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

(23) Si veda il comunicato stampa emesso in data 17 dicembre 2024 e disponibile sul sito internet di Borsa Italiana.

Remunerazione variabile di breve e di lungo termine, connessa ad obiettivi, finanziari e non finanziari predeterminati e misurabili, coerenti con il Piano Strategico e con le aspettative degli azionisti e degli altri stakeholder, allo scopo di coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la sostenibilità sociale ed ambientale (Principio XV e Raccomandazione n. 27, lett. c).

Piani di Incentivazione di Lungo Termine basati su azioni volti a rafforzare l'allineamento alle aspettative degli azionisti e caratterizzati da: periodi di maturazione triennali, quota di azioni assegnate vincolata per un periodo di 2 anni (Raccomandazione n. 28).

Remunerazione variabile corrisposta ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e rimodulati per neutralizzare l'impatto dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity lungo l'intera catena del valore (upstream e downstream), tassi di cambio (euro/dollaro) e di interesse nonché gli accadimenti che per loro natura non sono imputabili alla performance del management, sulla base di una nota metodologica periodicamente aggiornata dal Comitato Remunerazione (tenendo conto tra l'altro di eventuali modifiche del quadro normativo e/o degli standard di contabilizzazione delle principali metriche economico-finanziarie).

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 (Raccomandazione n. 27, lett. e), ovvero nei casi di dolosa alterazione dei medesimi dati si applica uno specifico Regolamento di malus/clawback approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, che consente la mancata erogazione e/o assegnazione di incentivi già maturati o in corso di maturazione (**malus**), ovvero la restituzione di tutto o parte degli incentivi erogati e/o assegnati (**clawback**).

L'attivazione delle clausole, per fatti accaduti durante il periodo di maturazione degli stessi e a chiusura dei relativi accertamenti, interviene entro i termini di tre anni nei casi di errore e di cinque anni nei casi di dolo. Le clausole possono essere inoltre applicate 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. Il Regolamento risponde inoltre ai termini richiesti dalla normativa SEC/NYSE per i casi di "accounting restatement".

I benefits privilegiano le componenti volte ad assicurare forme di tutela previdenziale e di copertura sanitaria.

Trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato per i ruoli esecutivi, nonché patti di non concorrenza, definiti a tutela degli interessi aziendali, per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con i risultati conseguiti (Raccomandazione n. 27, lett. f), nonché nel rispetto delle tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Dirigenti.

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL 2025

Iter di approvazione

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 coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica della Politica 2024.

Ai fini della predisposizione della Politica, sono stati infine valutati gli esiti del monitoraggio del quadro normativo di riferimento e delle prassi di governance in tema di executive remuneration, con particolare riguardo agli orientamenti degli investitori istituzionali e ai feedback ricevuti nel corso degli incontri di engagement.

In tali attività il Comitato si è avvalso di primarie società di consulenza internazionali (Morrow Sodali - Georgeson - Willis Towers Watson e Korn Ferry).

La Politica sulla Remunerazione Eni 2025 relativamente agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del

Processo di consuntivazione risultati

Clausole di clawback e malus

Benefits

Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza

Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2025, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Nessuna deroga prevista

La Politica 2025 non prevede la possibilità di applicare deroghe in fase attuativa.

Obiettivi di breve termine

Obiettivi di lungo termine

Presidente e Amministratori non esecutivi

Amministratore Delegato

Collegamento con le strategie aziendali

La Politica sulla Remunerazione, attraverso i sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, supporta la realizzazione del Piano Strategico della Società, attraverso la definizione di obiettivi in grado di promuovere la creazione di valore sostenibile per gli azionisti e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo periodo. In particolare, l'azione del management 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 economico-finanziaria e patrimoniale dell'azienda nel suo complesso, nonché la sostenibilità ambientale e del capitale umano, attraverso la riduzione delle emissioni nette Upstream GHG Scope 1 e 2 e la sicurezza delle persone;
- in un orizzonte di medio-lungo termine, con riferimento alla performance azionaria (TSR) direttamente collegata agli interessi degli azionisti, e in relazione ad una serie di risultati misurati in termini assoluti e caratterizzati dalla centralità della performance finanziaria-patrimoniale, integrata da un significativo focus sui temi strategici della sostenibilità ambientale e transizione energetica.

Riferimenti di mercato e Peer Group retributivo

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata, con riferimento a ruoli omologhi, rispetto al Peer Group "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 l'Amministratore Delegato, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata rispetto al valore retributivo mediano dei CEO di un Peer Group retributivo costituito da 18 società europee operanti nei settori di riferimento per Eni, tenuto conto del processo di transizione energetica e delle strategie di trasformazione del business. In particolare, le società del Peer Group retributivo sono state selezionate nell'ambito dei settori Energy, Utilities e di altri settori industriali, comparabili con Eni in relazione al portafoglio di business e/o alle caratteristiche di dimensione organizzativa e complessità del business.

TABELLA 9 – NUOVO PEER GROUP RETRIBUTIVO CEO

Azienda	Nazione	Attività di Business				
		Energy	Utility	Chemical	Mining	Other
1 Shell	UK/NL	✓				
2 TotalEnergies	Francia	✓				
3 BP	UK	✓				
4 Repsol	Spagna	✓				
5 Equinor	Norvegia	✓				
6 OMV Group	Austria	✓				
7 RWE	Germania		✓			
8 Iberdrola	Spagna		✓			
9 E.ON	Germania		✓			
10 ENGIE	Francia		✓			
11 Enel	Italia		✓			
12 BASF	Germania			✓		
13 Bayer	Germania			✓		
14 Rio Tinto	UK				✓	
15 Anglo American	UK				✓	
16 Volkswagen	Germania					✓
17 Vodafone	UK					✓
18 Siemens	Germania					✓

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 Willis Towers Watson e Korn Ferry.

Compensi e condizioni di lavoro dei dipendenti

Eni pone le sue persone al centro della propria strategia di business ed è costantemente impegnata nel promuovere condizioni di lavoro in linea con gli obiettivi delle Nazioni Unite di miglioramento salariale, riduzione delle disuguaglianze di reddito, promozione di opportunità di lavoro dignitose, uguaglianza di genere, generazionale, etnica ecc. secondo il principio "pari retribuzione a parità di lavoro".

In particolare, Eni applica a tutte le sue persone un sistema retributivo integrato a livello globale, coerente con i mercati di riferimento e collegato alle performance aziendali e individuali, nel rispetto delle legislazioni locali. Tale sistema adotta riferimenti retributivi costituiti dalla mediana di mercato, garantendo retribuzioni eque e competitive rispetto al ruolo e alle professionalità maturate e sempre in grado di sostenere un tenore di vita dignitoso, superiore ai livelli di mera sussistenza e/o ai minimi di legge o contrattuali vigenti, nonché ai minimi retributivi di mercato, come evidenziato dagli indicatori rappresentati nel Sommario.

Eni pone, inoltre, particolare attenzione alla sicurezza, al benessere e alla qualità della vita delle proprie persone, come fattori determinanti per una crescita sana dell'azienda. Tale attenzione si concretizza in un impegno continuo di Eni in ambito Welfare e in un'offerta importante di benefits e servizi in ambiti diversi: dalla tutela della salute alla copertura previdenziale, dalla conciliazione lavoro e vita privata, alla formazione.

Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026

Il Piano di Azionariato Diffuso (PAD), deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 4 aprile 2024 e dall'Assemblea degli Azionisti del 15 maggio 2024, è rivolto alla generalità dei dipendenti Eni, con la finalità di rafforzarne 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.

Il Piano prevede due assegnazioni annuali (nel 2024 e 2025) di azioni gratuite per un controvalore monetario individuale annuo di 2.000 euro. A ciascuna assegnazione si applica un periodo di lock-up della durata di 3 anni.

Nel 2026 sarà applicata una modalità di co-investimento che prevede, a fronte dell'acquisto di azioni da parte del dipendente, l'assegnazione di azioni gratuite pari al 50% delle azioni acquistate, fino ad un controvalore massimo di 1.000 euro. Per la quota acquistata dal dipendente si applicherà un lock-up di 1 anno, mentre per le azioni gratuite assegnate un lock-up di 3 anni.

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 maggiori dettagli, incluso il costo e la provvista azionaria, si rimanda al Documento Informativo del Piano redatto ai sensi dell'articolo 114-bis del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998 n. 58 (TUF) e dell'art. 84-bis del Regolamento adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 come successivamente modificato e integrato (Regolamento Emittenti), pubblicato sul sito internet della Società nella sezione "Governance/Remunerazione" e reso disponibile al pubblico nei termini previsti dalla normativa vigente.

DESTINATARI DELLA POLITICA

Presidente del Consiglio di Amministrazione

La Politica sulla Remunerazione 2025 per il Presidente prevede, in considerazione del profilo del soggetto designato e delle evidenze dei benchmark retributivi, una remunerazione fissa complessiva pari a €500.000 lordi, invariata rispetto al precedente mandato, comprensiva dell'emolumento per la carica

**Dirigenti con
responsabilità
strategiche**

**Principio "pari
retribuzione a parità
di lavoro"**

**Sistema retributivo
integrato a livello
world-wide**

determinato dall'Assemblea del 10 maggio 2023 (pari a €90.000 lordi) e del compenso per le deleghe conferite (pari a €410.000 lordi), deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2023. Inoltre, sono previste forme di coperture sanitarie e assicurative per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale. Per il Presidente non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁴.

Amministratori non esecutivi

La Politica sulla Remunerazione 2025 prevede di mantenere invariati i compensi per la partecipazione ai Comitati Consiliari:

- Comitato Controllo e Rischi: €70.000 per il Presidente e €50.000 per gli altri membri;
- Comitato Remunerazione: €50.000 per il Presidente e €35.000 per gli altri membri;
- Comitato Sostenibilità e Scenari: €50.000 per il Presidente e €35.000 per gli altri membri;
- Comitato per le Nomine: €40.000 per il Presidente e €30.000 per gli altri membri.

Per i compensi assembleari, i benchmark effettuati con un panel di società comparabili con Eni registrano livelli inferiori rispetto ai valori mediani.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁵.

Collegio Sindacale

Il Consiglio di Amministrazione, nella Relazione sulla Politica di Remunerazione approvata in data 16 marzo 2023, aveva proposto, tenuto anche conto della quotazione di Eni al New York Stock Exchange, di valutare un incremento dei compensi per il mandato 2023-2026, in relazione al crescente impegno professionale del Collegio Sindacale anche connesso alle attività svolte in qualità di Audit Committee ai fini degli adempimenti SEC.

L'Assemblea del 10 maggio 2023 ha tuttavia confermato, su proposta dell'azionista di riferimento, un compenso pari a €85.000 per il Presidente e un compenso pari a €75.000 per gli altri membri del Collegio.

Per i compensi assembleari, i benchmark effettuati con un panel di società comparabili con Eni registrano livelli inferiori rispetto ai valori mediani.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa (RF) complessiva è pari a €1.600.000, di cui €600.000 per l'incarico di Amministratore Delegato, che assorbe il compenso di 80.000 euro lordi annui per la carica di Consigliere deliberato dall'Assemblea del 10 maggio 2023 e €1.000.000 per il ruolo di Direttore Generale. Tali compensi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2023, sono stati mantenuti invariati rispetto al precedente mandato tenuto conto del mantenimento degli incarichi e delle relative deleghe. Tale retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni.

In relazione alla continuità del rapporto di lavoro dirigenziale, il ruolo di Direttore Generale è, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte, in linea con quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile ai dirigenti delle aziende industriali e dagli accordi integrativi aziendali.

Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento

La Politica per il 2025 prevede il mantenimento di un Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento (Piano IBT), finalizzato a motivare il raggiungimento di obiettivi annuali in un'ottica di sostenibilità a medio-lungo termine.

Remunerazione fissa invariata

(24) In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2024, disponibile nella sezione "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).

(25) Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente nota.

CONDIZIONI DI PERFORMANCE

Il Piano IBT prevede una struttura di obiettivi annuali coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto agli interessi dei diversi stakeholder; gli obiettivi di performance del Piano e sono stati ulteriormente rifocalizzati per tenere conto dell'evoluzione degli indirizzi strategici di Eni, dell'allineamento agli interessi degli stakeholder, nonché delle best practice di settore.

Il valore di ciascun obiettivo a livello di risultato target è allineato al valore di budget.

Gli obiettivi annuali 2025 approvati dal CdA del 18 marzo 2025 su proposta del Comitato Remunerazione, nell'ambito dei cluster di politica definiti, sono rappresentati nella tabella seguente.

Processo di definizione degli obiettivi

TABELLA 10 – OBIETTIVI 2025 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2026

RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI E PATRIMONIALI (65%)	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E CAPITALE UMANO (35%)
<ul style="list-style-type: none"> Earning Before Tax (20%) Organic Free Cash Flow (25%) Leverage (20%) 	<ul style="list-style-type: none"> Emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 equity (20%) Severity Incident Rate (15%)
<p>LEVE</p> <ul style="list-style-type: none"> Crescita nei business solidi e integrati Efficienza dei costi operativi e G&A Ottimizzazione del capitale circolante Disciplina finanziaria nei progetti di investimento Valorizzazione del portafoglio tramite il modello satellitare 	<p>LEVE</p> <ul style="list-style-type: none"> Decarbonizzazione HSE e sostenibilità

In particolare:

- gli indicatori **Earning Before Taxes (EBT)**, **Free Cash Flow organico (FCF)** e **Leverage**²⁶ rappresentano una misura della capacità di Eni di garantire rispettivamente la redditività economica, finanziaria e patrimoniale delle proprie attività e di assicurare la sostenibilità nel tempo degli investimenti e della remunerazione degli azionisti, anche in presenza di scenari particolarmente sfidanti. A tal proposito Eni coglie le significative opportunità di un mercato dell'energia in trasformazione attraverso una strategia focalizzata su business in cui detiene punti di forza distintivi in termini di competitività, basati su tecnologie proprietarie e distintive e catene del valore integrate, su nuovi modelli finanziari, in grado di generare nel tempo crescita e creazione di valore;
- l'indicatore di **emissioni nette GHG Upstream Scope 1 e 2 equity**²⁷ (tCO₂eq.) riflette l'impegno di Eni in materia di riduzione delle emissioni GHG, in linea con gli obiettivi di medio-lungo termine che porteranno l'azienda alla decarbonizzazione di tutti i prodotti e processi entro il 2050. Eni punta all'azzeramento dell'impatto carbonico connesso alle proprie attività, che passa anche attraverso la progressiva riduzione delle emissioni Scope 1 e Scope 2 Upstream;
- l'indicatore **Severity Incident Rate (SIR)**: riflette le priorità di Eni in ambito HSE e la centralità dell'impegno nella tutela della sicurezza delle persone. 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 operatori 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. In ottica di ulteriore rafforzamento di tale impegno, la Politica 2025 prevede l'introduzione di un cap a 130 punti in caso di 1 fatality.

Obiettivi economico-finanziari-patrimoniali

Obiettivi di sostenibilità ambientale e capitale umano

(26) Il "Leverage" misura il grado di solidità patrimoniale della società ed è calcolato come rapporto tra l'indebitamento finanziario netto ante lease liability e il patrimonio netto comprensivo delle interessenze di terzi.

(27) Per maggiori informazioni sull'indicatore e relativa metodologia si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

Processo di consuntivazione dei risultati

La consuntivazione degli obiettivi è effettuata neutralizzando l'impatto dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity lungo l'intera catena del valore (upstream e downstream), tassi di cambio (euro/dollaro) e di interesse nonché gli accadimenti che per loro natura non sono imputabili alla performance del management, sulla base di una nota metodologica periodicamente aggiornata dal Comitato Remunerazione (tenendo conto tra l'altro di eventuali modifiche del quadro normativo e/o degli standard di contabilizzazione delle principali metriche economico-finanziarie).

Livelli di incentivazione invariati

Meccanismi e livelli di incentivazione

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 e di allineare ulteriormente la remunerazione dell'AD/DG agli interessi degli azionisti, è inoltre confermata la facoltà di applicare al punteggio complessivo della scheda di performance un coefficiente pari a 1,1, in caso di realizzazione di operazioni di particolare rilevanza strategica non previste a budget e/o di risultati economico-finanziari annuali straordinariamente positivi (con punteggio massimo della scheda di performance in ogni caso non superiore a 150 punti); è inoltre prevista, in via speculare, la facoltà di applicare un coefficiente di riduzione del punteggio consuntivato pari a 0,9 in caso di scenari avversi tali da determinare risultati economico-finanziari annuali straordinariamente negativi (il punteggio della scheda di performance non potrà in ogni caso essere inferiore a 85 punti).

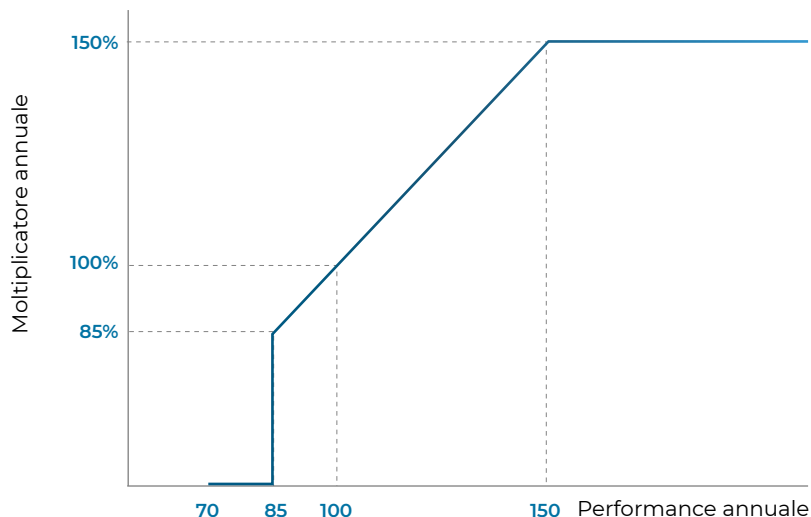
Tali circostanze e l'eventuale applicazione del coefficiente correttivo saranno valutate dal Comitato Remunerazione in applicazione dei criteri sopra determinati e sottoposte alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione in sede di consuntivazione della performance annuale di Eni.

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 pari al 150% della RF), mentre M è il moltiplicatore collegato alla performance conseguita, come riportato nel grafico sottostante.

GRAFICO 8 – MOLTIPLICATORE IBT TOTALE



L'Incentivo totale viene ripartito in:

- una **Quota annuale** (I_A) pari al 65% dell'incentivo totale, erogato nell'anno successivo a quello cui si riferisce il risultato conseguito. I valori della quota annuale, in funzione della performance conseguita, sono riportati nella tabella sottostante²⁸;

Incentivo annuale erogabile nell'anno

TABELLA 11 – 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%

- una **Quota differita** (I_D) pari al 35% dell'incentivo totale sottoposta a ulteriori condizioni di performance in un periodo triennale, ed erogabile l'anno successivo a tale periodo, come riportato nel grafico sottostante.

Incentivo differito sottoposto ad ulteriori condizioni di performance nel triennio

GRAFICO 9 – TIMELINE DELLA QUOTA IBT DIFFERITA

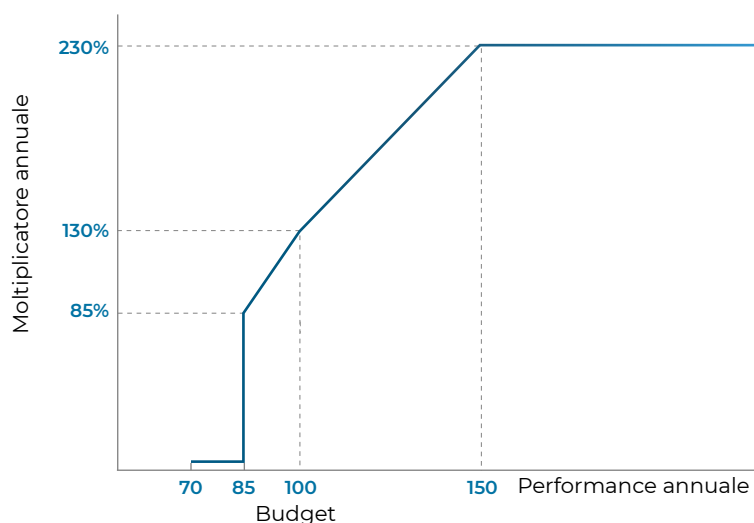


La quota differita erogabile (I_{DE}) è determinata secondo la seguente formula:

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

Dove M_D rappresenta il moltiplicatore finale dato dalla media dei moltiplicatori annuali determinati sulla base della performance conseguita da Eni in ciascun anno del periodo triennale, come rappresentato nel grafico sottostante.

GRAFICO 10 – MOLTIPLICATORE QUOTA IBT DIFFERITA



(28) 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 della performance conseguita nel periodo triennale, sono riportati nella tabella sottostante²⁹.

TABELLA 12 – LIVELLI QUOTA INCENTIVO DIFFERITO EROGABILE A FINE TRIENNIO

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

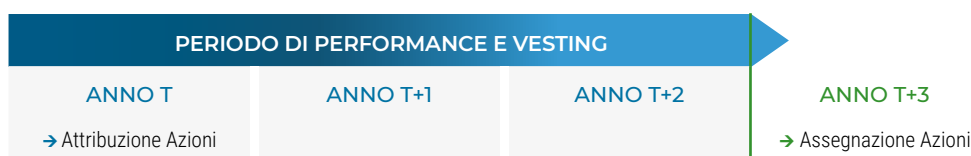
Processo di definizione degli obiettivi

Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario

Il Piano ILT azionario 2023-2025, già approvato dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione, e dall'Assemblea degli Azionisti del 10 maggio 2023, è stato nuovamente approvato dal Consiglio del 18 marzo 2025, in relazione alle modifiche che riguardano gli obiettivi di performance dell'ultima attribuzione prevista nel 2025, e sarà sottoposto al voto dell'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025.

Il Piano prevede per ciascuna un periodo di performance triennale secondo il grafico sotto riportato.

GRAFICO 11 – TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO



Obiettivi del Piano ILT azionario 2023-2025 (attribuzione 2025)

CONDIZIONI DI PERFORMANCE

Per l'attribuzione 2025, gli obiettivi di performance del Piano sono stati ulteriormente adeguati rispetto all'evoluzione degli indirizzi strategici di Eni e all'obiettivo di allineamento agli interessi degli stakeholder nonché alle best practice di settore.

Pertanto, gli obiettivi sono articolati come segue:

- 1) **25% Obiettivo di Mercato** (relativo): Total Shareholder Return;
- 2) **40% Obiettivo Finanziario e Patrimoniale** (assoluto), articolato come segue:
 - 2.1) 25% Free Cash Flow organico;
 - 2.2) 15% Leverage.
- 3) **35% Obiettivo di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica** (assoluto), articolato come segue:
 - 3.1) 20% Emissioni nette di GHG upstream Scope 1 e Scope 2 equity;
 - 3.2) 15% Capacità di produzione di biojet fuel.

Di seguito si riporta la descrizione di dettaglio dei singoli indicatori:

- 1) Obiettivo di mercato: **TSR del Titolo Eni** confrontato con i TSR di ciascuna società del Peer Group, calcolati in valuta locale.

Il Peer Group di riferimento è costituito da 6 società europee del Settore Energy caratterizzate da un portafoglio integrato e da percorsi di transizione energetica e decarbonizzazione simili ad Eni: Shell, BP, TotalEnergies, Equinor, Repsol, OMV.

(29) 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

2) Obiettivo finanziario e patrimoniale, articolato in:

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;

Leverage: valore consuntivato a fine triennio 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.

3) Obiettivo di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica, articolato in:

Emissioni nette di GHG upstream Scope 1 e Scope 2 equity³⁰ (tCO₂eq.), valore consuntivato a fine triennio 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;

Capacità di produzione di biojet fuel (kton) consuntivata 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.

La tabella seguente riporta i livelli di performance triennali degli obiettivi di tipo assoluto della terza attribuzione del Piano (attribuzione 2025, con periodo di performance 2025-2027). I suddetti livelli di performance sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2025.

Target obiettivi assoluti 2025-2027 (attribuzione 2025)

TABELLA 13 – OBIETTIVI DI TIPO ASSOLUTO 2025-2027 DELL'ATTRIBUZIONE 2025 DEL PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025

Obiettivi di tipo assoluto	Parametro	Unità di misura	Soglia	Target	Massimo
			80%	130%	180%
Obiettivo Finanziario e Patrimoniale	Free Cash Flow organico	Miliardi di euro cumulati nel triennio 2025-2027	13,24	14,74	16,24
	Leverage	% al 31.12.2027	18,7%	15,9%	13,2%
Obiettivo di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica	Emissioni nette upstream Scope 1 e 2 - equity	MtonCO ₂ eq. nel 2027	2,9	2,8	2,7
	Capacità di produzione di Biojet	kton/anno capacità produzione Biojet al 31.12.2027	760	800	840

La consuntivazione degli obiettivi di tipo assoluto è effettuata neutralizzando l'impatto dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity lungo l'intera catena del valore (upstream e downstream), tassi di cambio (euro/dollaro) e di interesse nonché gli accadimenti che per loro natura non sono imputabili alla performance del management, sulla base di una nota metodologica periodicamente aggiornata dal Comitato Remunerazione (tenendo conto tra l'altro di eventuali modifiche del quadro normativo e/o degli standard di contabilizzazione delle principali metriche economico-finanziarie).

Processo di consuntivazione dei risultati

(30) Per maggiori informazioni sull'indicatore e relativa metodologia si rinvia alla Rendicontazione di Sostenibilità all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

MECCANISMI E LIVELLI DI INCENTIVAZIONE

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

$$N. \text{ AZIONI ATTRIBUITE} = RF \times \%I_{\text{Target}} / P_{\text{Attr}}$$

dove RF è la remunerazione fissa complessiva, I_{target} è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (per l'Amministratore Delegato pari al 150% della RF) e P_{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 l'attribuzione per l'Amministratore Delegato e il Regolamento del Piano.

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

$$N. \text{ AZIONI ASSEGNATE} = N. \text{ AZIONI ATTRIBUITE} \times M_f$$

Dove M_f è il moltiplicatore finale pari alla media ponderata dei moltiplicatori di ciascun indicatore.

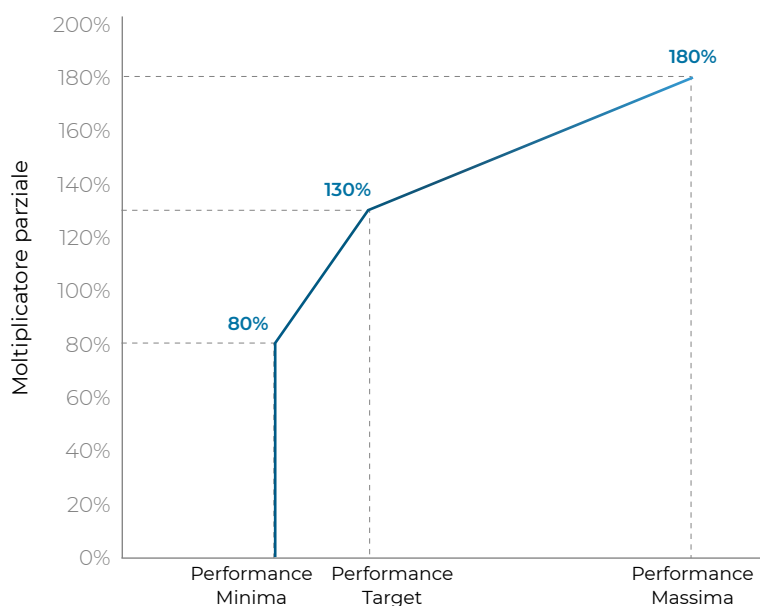
Per l'indicatore di tipo relativo, il moltiplicatore potrà essere compreso tra zero e 180%, con soglia collocata a livello di posizionamento mediano, secondo la tabella riportata di seguito.

TABELLA 14 – SCALA DI PERFORMANCE - MOLTIPLICATORE SCALA DI PERFORMANCE RELATIVA (TSR)

Posizione nel ranking						
1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°
Moltiplicatore						
180%	140%	100%	80%	0%	0%	0%
Posizionamento mediano						

Per ciascun obiettivo di tipo assoluto, 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 12 – 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 degli effetti di eventuali variazioni del prezzo del titolo³¹.

TABELLA 15 – LIVELLI DEL CONTROVALORE DELLE AZIONI ASSEGNATE

Performance media ponderata triennale	<40	40 soglia	122,5 target	180 max
Controvalore azioni (in % della Rem. Fissa)	0%	60%	183,75%	270%

Il Regolamento del Piano 2023-2025 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 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.

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.

Clausole malus/clawback

Tutti gli incentivi variabili, di breve e lungo termine, a favore dell'Amministratore Delegato sono sottoposti alle clausole di malus/clawback previste dalla Politica sulla Remunerazione Eni, descritte nel capitolo Principi Generali.

Benefits

Per l'Amministratore Delegato sono previsti i seguenti benefits, in linea con le politiche Eni stabilite per tutti i Dirigenti: (i) copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale; (ii) previdenza complementare e assistenza sanitaria; (iii) autovettura aziendale.

Shareholding Policy

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

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

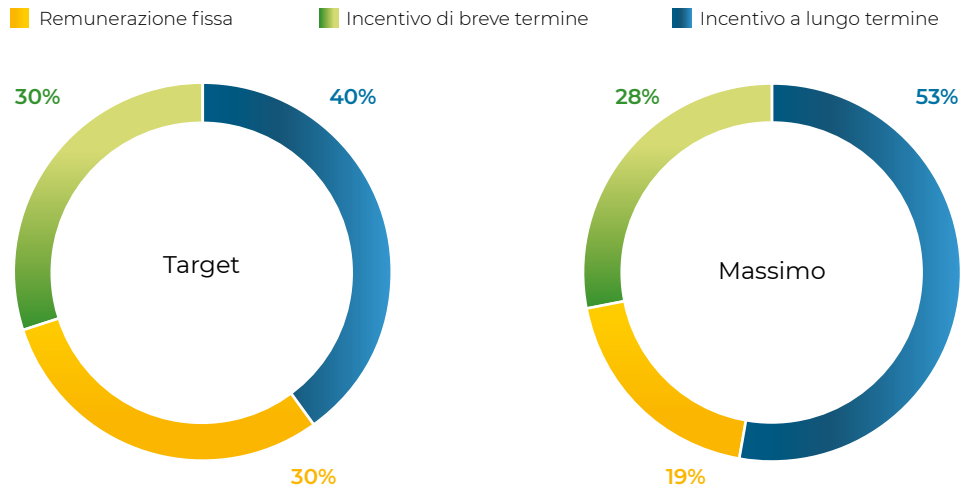
- Soglia: 60% = 150% x 40%
- Target: 183,75% = 150% x 122,5%
- Max: 270% = 150% x 180%

Prevalenza del variabile di lungo termine

Pay mix

Il pay mix mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo termine (quota differita dell'incentivo di breve termine e incentivo di lungo termine azionario), come evidenziato dal grafico riportato.

GRAFICO 13 – PAY MIX AD



Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026

Secondo quanto previsto nel Documento Informativo del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026, disponibile sul sito internet della Società, l'Amministratore e Direttore Generale partecipa al Piano con assegnazioni di valore puramente simbolico (1 Azione Eni).

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro³²

INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO

Per l'incarico di Amministratore Delegato: un'indennità 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, pari a due annualità della remunerazione fissa, come già previsto nel mandato 2020-2023, in coerenza con la Raccomandazione 2009/385/CE.

Per il ruolo di Direttore Generale: un'indennità, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pari a due annualità della remunerazione fissa più incentivo di breve termine, inferiore alle tutele massime del CCNL Dirigenti che prevedono fino a tre annualità della "remunerazione di fatto", comprendente la remunerazione fissa, gli incentivi variabili di breve e lungo termine e i benefits³³.

Anche con riferimento alla Raccomandazione n. 27, lett. f) del Codice di Corporate Governance, tali indennità non potranno essere corrisposte nei casi di revoca dall'incarico e/o licenziamento per giusta causa ovvero di dimissioni dell'interessato dall'incarico non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, oltre che nelle ipotesi di cui all'art. 2122 c.c.

(32) Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF.

(33) 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.).

PATTO DI NON CONCORRENZA

In relazione alla continuità del rapporto di lavoro, è previsto il mantenimento del patto di non concorrenza già attivato attraverso l'esercizio del diritto di opzione dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019. Gli obblighi del Patto prevedono un periodo di vigenza della durata di 18 mesi e 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. Il corrispettivo del Patto, definito in relazione a tali obblighi, prevede una componente fissa, pari a €1.800.000, più una componente variabile, che sarà determinata in funzione della media dei risultati del Piano IBT nel triennio precedente, tra €500.000 (performance target) e €1.000.000 (performance massima).

Dirigenti con responsabilità strategiche

La Politica retributiva per il 2025 per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, non prevede 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, 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 prudente rispetto ai riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale.

La retribuzione può essere adeguata, nell'ambito del processo annuale di revisione retributiva che interessa tutta la popolazione manageriale, secondo criteri selettivi che prevedono aumenti della retribuzione fissa per i titolari di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o la seniority nel ruolo collegata a performance 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.

Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già descritto per l'Amministratore Delegato. I relativi obiettivi individuali sono declinati sulla base di quelli assegnati all'Amministratore Delegato nell'ambito dei medesimi cluster di politica, 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 sono 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.

Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 di tipo azionario. Il Piano, destinato a tutte le risorse manageriali critiche per il business, prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2023, 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.

Clausole malus/clawback

Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche si applicano le medesime clausole di malus/clawback e di lock-up azionario previste per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Piani di incentivazione strettamente coerenti con quelli previsti per l'AD/DG

Differenziata per livello di ruolo

Forte rilevanza del variabile di lungo termine

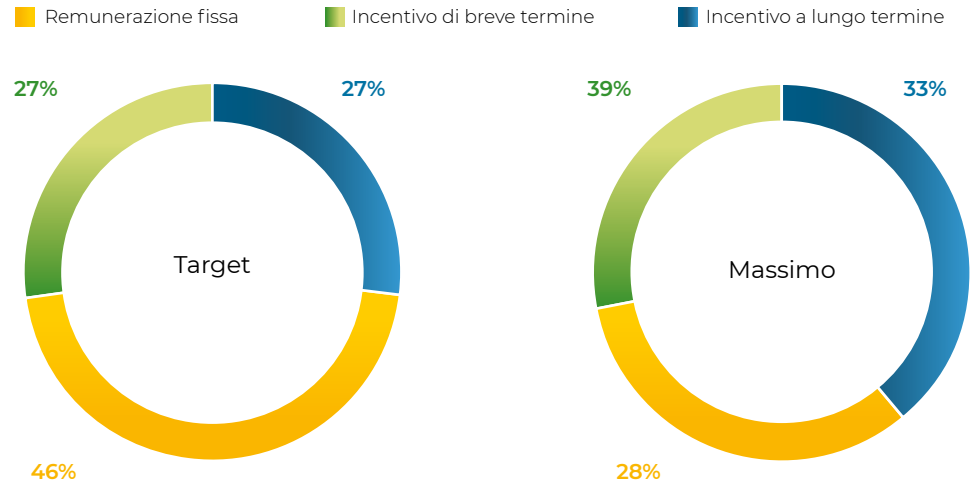
Benefits

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti i seguenti benefits definiti dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per tutti i dirigenti Eni: (i) copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extra-professionale; (ii) previdenza complementare (fondo FOPDIRE) e assistenza sanitaria integrativa (fondo FISDE); (iii) auto aziendale a uso promiscuo ed eventuale alloggio per esigenze operative e di mobilità.

Pay mix

Il pay mix mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con forte rilevanza della componente di lungo termine (quota differita dell'incentivo di breve termine e incentivo di lungo termine azionario), in linea con le prassi dei mercati di riferimento, come evidenziato dal grafico riportato.

GRAFICO 14 – PAY MIX DIRS



Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026

Secondo quanto previsto nel Documento Informativo del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026, disponibile sul sito internet della Società, i Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano con assegnazioni di valore puramente simbolico (1 Azione Eni.)

Trattamenti previsti in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Coerenza con la normativa nazionale e il CCNL Dirigenti Industria

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 Dirigenti Industria ed 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 ed in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (Raccomandazione n. 27, lett. f). Tali tutele prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di tre annualità della remunerazione di fatto, calcolata secondo le previsioni dell'art. 2121 Codice civile³⁴ e del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) Dirigenti Industria (art. 19).

(34) La remunerazione di fatto comprende la remunerazione fissa, gli incentivi variabili di breve e lungo termine e i benefits.

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, della durata non superiore a un anno, quest'ultimi con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro comporta, per i beneficiari di Piani di Incentivazione di Lungo Termine, la liquidazione pro-rata degli incentivi in misura proporzionale al periodo di vesting decorso, tenuto conto dei risultati consuntivati nel medesimo periodo.

Sezione II

Compensi e altre informazioni



INDICE DEI CONTENUTI

PREMESSA

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2024

COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2024

PARTECIPAZIONI DETENUTE

ATTUAZIONE 2024 DEL PIANO ILT 2023-2025

La Sezione II sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea del 14 maggio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale Sezione descrive l'attuazione della Politica di competenza 2024, con le informazioni sulla consuntivazione dei risultati e l'indicazione dei compensi maturati e delle partecipazioni detenute, in forma individuale per gli Amministratori, i Sindaci e i Direttori Generali, e in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

PREMESSA

La Sezione II riporta, per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, gli Amministratori non esecutivi, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi fissi 2024 e gli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle performance 2024 ed erogabili/assegnabili nel 2025, secondo il criterio di competenza previsto dalla normativa Consob e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2024.

Per l'Incentivo di Breve Termine maturato nel 2024 per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non essendo disponibili i risultati di performance individuale alla data di approvazione della presente Relazione, sono riportati gli incentivi previsti dalla Politica a livello di performance individuale target.

Per l'Incentivo di Lungo Termine azionario attribuito nel 2022 con periodo di maturazione 2022-2024 essendo il consuntivo disponibile solo dopo la pubblicazione dei dati di Bilancio delle Società componenti il Peer Group, si riportano gli incentivi determinati in base allo stato di avanzamento dei risultati nel periodo di performance di riferimento.

Gli incentivi di breve e lungo termine effettivamente erogati/assegnati nel 2025, saranno comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2026.

Nella Sezione II è, inoltre, riportato il supplemento di informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2023, riguardante gli incentivi effettivamente erogati/assegnati nel 2024 per i quali, alla data di approvazione della Relazione 2024, non era ancora disponibile la consuntivazione delle performance.

La sezione riporta, infine, per il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025, le informazioni relative all'attribuzione 2024, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³⁵.

Informativa sulla variazione dei compensi

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e i Sindaci, nel 2024 non si evidenziano variazioni di remunerazione rispetto al 2023, essendo i relativi compensi rimasti invariati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel 2024 la remunerazione fissa è rimasta invariata mentre la remunerazione complessiva ha evidenziato una variazione negativa rispetto al 2023 pari al -8% dovuta principalmente all'Incentivo di Lungo Termine azionario assegnato nel 2024, in relazione alla differenza tra il prezzo del titolo all'assegnazione rispetto a quello di attribuzione.

TABELLA 16 – COMPENSI EROGATI ALL'AD/DG NEL 2020-2024 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine			Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario			
2024	1.600	2.184	2021	2.330	3.176	28	9.319	-8%
2023	1.600	2.059	2020	2.134	4.288	32	10.113	32%
2022	1.600	2.106 ^(a)	2019	2.102	1.832	31	7.671	5%
2021	1.600	2.153	2018	1.549 ^(b)	1.939	44	7.285	43%
2020	1.600	1.981	2017	1.469 ^(c)		40	5.090	-11%

(a) L'importo erogato è pari a 1.615 migliaia di euro, in relazione al differimento nel 2022 del 25% dell'incentivo.

(b) L'importo erogato è pari a 775 migliaia di euro, in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(c) L'importo erogato è pari a 735 migliaia di euro, in relazione all'ulteriore differimento nel 2021 del 50% dell'incentivo.

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

Per i Direttori Generali la variazione della remunerazione dal 2020 riflette principalmente il cambiamento dei titolari delle posizioni.

TABELLA 17 – COMPENSI EROGATI AL DG GLOBAL NATURAL RESOURCES NEL 2020-2024 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine				Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario				
2024	846	680	2021	243	244	13	2.026	12%	
2023	765	613	2020	152	258	15	1.803	9%	
2022 ^(a)	682	759 ^(b)	2019	124	70	12	1.647	-16%	
2021	898	757	2018	164 ^(c)	125	12	1.956	38%	
2020	714	528	2017	168 ^(d)		11	1.421	-	

(a) Gli importi comprendono compensi e incentivi erogati fino al 06.02.2022 al Dott. Puliti e successivamente all'Ing. Brusco.

(b) L'importo erogato è pari a 568 migliaia di euro in relazione al differimento nel 2022 del 25% dell'incentivo.

(c) L'importo erogato è pari a 82 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(d) L'importo erogato è pari a 84 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

TABELLA 18 – COMPENSI EROGATI AL DG ENERGY EVOLUTION NEL 2020-2024 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine				Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario				
2024 ^(a)	564	621	2021	601		12	1.798	-22%	
2023	766	629	2020	418	490	16	2.319	22%	
2022	715	565 ^(b)	2019	398	209	13	1.900	3%	
2021	689	556	2018	378 ^(c)	203	13	1.839	-22%	
2020	893	725	2017	729 ^(d)		13	2.360	-	

(a) È stato riportato il compenso fisso e i benefits pro-rata e gli incentivi fissi erogati nel periodo in cui è stata ricoperta la carica da DG (dal 01.01.2024 al 30.09.2024).

(b) L'importo erogato è pari a 417 migliaia di euro in relazione al differimento nel 2022 del 25% dell'incentivo.

(c) L'importo erogato è pari a 189 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(d) L'importo erogato è pari a 365 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

TABELLA 19 – COMPENSI EROGATI AL DG CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER NEL 2020-2024 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine				Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario				
2024 ^(a)	258		2021		441	5	704	-	

(a) È stato riportato il compenso fisso e i benefits pro-rata e gli incentivi fissi erogati nel periodo in cui è stata ricoperta la carica da DG (dal 01.10.2024 al 31.12.2024).

Per i dipendenti Eni Italia, nel periodo 2024-2023, la variazione della retribuzione complessiva è risultata mediamente pari a +1,2%. La variazione nei periodi 2023-2022 e 2022-2021 era risultata rispettivamente pari a +4,5% e a +4,1%, in relazione alle iniziative messe in atto da Eni per la protezione del potere d'acquisto dei dipendenti, a fronte dell'elevata inflazione registrata.

Nel 2024, crescita e creazione di valore hanno raggiunto un livello di eccellenza, supportati dalla struttura finanziaria e dalla disciplina nei costi. La posizione di leadership nell'industria è frutto della competitività del portafoglio di attività e del coerente disegno gestionale e finanziario del modello satellitare. Questi eccellenti progressi strategici e operativi hanno consentito di realizzare €14,3 mld di utile operativo proforma adjusted e €13,6 mld di flusso di cassa adjusted, entrambi ben superiori alle nostre previsioni. Dopo aver finanziato €8,8 mld di investimenti organici, livello minore rispetto

alle stime iniziali, la gestione ha reso disponibile un avanzo pari a circa €5 mld, in grado di coprire la remunerazione degli azionisti, che comprende un dividendo incrementato rispetto al 2023 e un ritmo accelerato nel programma di riacquisto di azioni proprie quasi raddoppiato a €2 mld. Inoltre, le nostre operazioni di portafoglio hanno consentito di raggiungere un minimo storico nel rapporto indebitamento finanziario ed equity che si è attestato su base proforma al 15%, su livelli significativamente inferiori rispetto alle assunzioni originarie di Budget.

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2024

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2024 verso gli Amministratori, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata verificata dal Comitato Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance risultando conforme con la Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 15 maggio 2024, mantenuta invariata rispetto alla politica approvata dall'Assemblea del 10 maggio 2023 e delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2023.

Consuntivazione obiettivi 2024









In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione degli obiettivi 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025 ai fini degli incentivi da erogare/assegnare o attribuire in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Piano IBT 2025 - Consuntivazione obiettivi 2024

La consuntivazione degli obiettivi 2024 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata approvata dal Consiglio, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2025, determinando un punteggio di performance pari a 128 punti.

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

TABELLA 20 – CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2024

Obiettivi di performance	Peso %	Unità di misura	Target	Risultato	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico-finanziari	25,0									37,5
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	mld €	9,2	11,1					150	18,8
Free Cash Flow organico	12,5	mld €	0,5	4,5					150	18,8
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0									35,4
Produzione idrocarburi	12,5	Kboed	1.666	1.707					141	17,6
Capacità installata incrementale rinnovabili	12,5	MW	963	1.097					142	17,7
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0									17,5
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	(a)	24	70					0	0
Emissioni nette GHG attività upstream equity (Scope 1+2)	12,5	tCO ₂ eq./kboe	7,3	6,8					140	17,5
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0									37,5
ROACE (Return On Average Capital Employed) adjusted	12,5	%	6,2	7,6					150	18,8
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	indice	1,18	0,84					150	18,8
TOTALE										128

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

La consuntivazione degli obiettivi è effettuata neutralizzando l'impatto dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity lungo l'intera catena del valore (upstream e downstream), tassi di cambio (euro/dollaro) e di interesse nonché gli accadimenti che per loro natura non sono

imputabili alla performance del management, sulla base di una nota metodologica periodicamente aggiornata dal Comitato Remunerazione (tenendo conto tra l'altro di eventuali modifiche del quadro normativo e/o degli standard di contabilizzazione delle principali metriche economico-finanziarie). Di seguito si riportano le principali evidenze per ciascun obiettivo:

EBT: migliore risultato rispetto al target riferito alla performance diffusa su tutti i settori fondata sulla disciplina nei costi e su un'eccellente crescita dei driver operativi di valore;

Free Cash Flow: in miglioramento rispetto al target come conseguenza della disciplina nella base costi e negli investimenti, nonché per le azioni di ottimizzazione della cassa messe in atto che hanno portato ad una riduzione materiale del livello di leva finanziaria;

Produzione idrocarburi: superiore al target per i maggiori contributi in Indonesia e Costa d'Avorio;

Capacità installata incrementale rinnovabile: risultato migliore del target realizzato attraverso lo sviluppo organico della pipeline di progetti e selettive operazioni di portfolio;

Severity Incident Rate (SIR): inferiore al target minimo anche a causa dell'incidente di dicembre presso il deposito di Calenzano;

Emissioni nette upstream Scope 1 e 2 equity: il risultato ha beneficiato di azioni di ottimizzazione ed efficientamento nella gestione operativa;

ROACE: il risultato riflette i migliori risultati economici;

Debt/EBITDA: il risultato è conseguenza dei migliori risultati economici e finanziari, nonché ai rapidi progressi della manovra di portafoglio.

Piano IBT 2022 - Quota Differita: consuntivazione obiettivi 2022-2024

Il Piano IBT 2022 prevedeva una quota differita pari al 35%, condizionata alle performance annuali conseguite da Eni nel periodo 2022-2024. Il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il risultato della scheda Eni 2024 pari a 128 punti determinando un moltiplicatore 2024 pari 186%.

In relazione ai moltiplicatori 2022 e 2023 già determinati, il moltiplicatore finale, da applicare alla quota differita 2022 ai fini dell'erogazione 2025, è pertanto risultato pari al 197% come riportato nella tabella seguente.

TABELLA 21 – MOLTIPLICATORE FINALE DELLA QUOTA DIFFERITA MATURATA NEL PERIODO 2022-2024

	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Moltiplicatore finale per erogazione 2024
Punteggio scheda Eni	132	140	128	
Moltiplicatore	194%	210%	186%	197%

Piano ILT azionario 2020-2022 – Attribuzione 2022: consuntivazione obiettivi 2022-2024

Il Piano ILT azionario 2020-2022 prevedeva 3 attribuzioni annuali collegate alle performance dei parametri di tipo relativo TSR e NPV delle Riserve Certe e dei parametri di tipo assoluto Economico-Finanziario, Decarbonizzazione, Transizione Energetica ed Economia Circolare.

Per l'attribuzione 2022, i risultati di performance 2022-2024 saranno disponibili solo dopo l'approvazione della Relazione Finanziaria di Eni e successivamente alla pubblicazione del Bilancio delle Società componenti il Peer Group e verranno pubblicati nella sezione "Completamento informativa sull'attuazione della Politica retributiva 2024".

Compensi maturati e/o attribuiti nel 2024

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Per il Presidente sono stati erogati i compensi per la carica e per le deleghe conferite (rispettivamente pari a €90.000 e €410.000), nonché i benefits (forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale) previsti nella Politica sulla Remunerazione 2024.

Amministratori non esecutivi

Per gli Amministratori non esecutivi, sono stati erogati i compensi previsti per la carica (€80.000) e per la partecipazione ai Comitati consiliari (riportati in dettaglio nella tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2024"), previsti nella Politica sulla Remunerazione 2024.

Collegio Sindacale

Per la Presidente del Collegio Sindacale e per i Sindaci sono stati erogati i compensi fissi previsti per la carica nella Politica sulla Remunerazione 2024 (rispettivamente pari a €85.000 e €75.000), nonché gli eventuali altri compensi per incarichi in società controllate (riportati in dettaglio nella tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2024").

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Di seguito si riporta il riepilogo della remunerazione maturata nel 2024 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, (riportati in dettaglio nelle tabelle 1, 2 e 3 del capitolo "Compensi maturati nel 2024"), nonché il relativo pay mix.

TABELLA 22 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER L'AD/DG 2024

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	1.600	1.997	2.234 ^(a)	28	5.859
Pay mix (%)	27%	34%	38%	1%	100%

(a) Comprende la quota differita dell'incentivo di breve Termine 2022 maturata nel periodo 2022-2024, non comprende l'incentivo di Lungo Termine Azionario 2022 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2025.

COMPENSI FISSI E BENEFITS

Nel 2024 sono stati erogati la remunerazione fissa pari a €1.600.000 (€600.000 per la carica di Amministratore Delegato e 1.000.000 in qualità di Direttore Generale) e i benefits, previsti nella Politica sulla Remunerazione 2024.

La remunerazione fissa assorbe il compenso assembleare previsto per la carica di Amministratore nonché i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni.

I benefits prevedono coperture assicurative per i rischi di morte e invalidità, forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria e l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo in linea con le politiche Eni stabilite per i Dirigenti.

PIANO IBT 2025

In relazione ai risultati consuntivati nell'esercizio 2024 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025 (128 punti), è maturata l'erogazione di una quota annuale di 1.997 migliaia di euro e l'attribuzione di una quota differita di 1.075 migliaia di euro (pari rispettivamente al 65% e al 35% dell'incentivo totale di 3.072 migliaia di euro) in coerenza con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione approvata.

PIANO IBT 2022 – MATURAZIONE QUOTA DIFFERITA

Nel 2024 è maturata la quota differita dell'IBT attribuita nel 2022 per un importo pari a 2.234 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2022-2024 (197%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025 in coerenza con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione.

PIANO ILT AZIONARIO 2020-2022 – MATURAZIONE ATTRIBUZIONE 2022

Nel 2024 è maturato l'incentivo attribuito nel 2022, con periodo di performance 2022-2024. Il numero effettivo di azioni da assegnare sarà determinato a seguito della consuntivazione dei risultati non ancora disponibili alla data di approvazione della presente Relazione.

In tabella 3 della presente sezione, alla voce “Strumenti finanziari vested nel corso dell’esercizio e assegnabili”, è riportata una stima del numero di azioni assegnabili in base allo stato di avanzamento dei risultati nel periodo di performance di riferimento.

PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025 - ATTRIBUZIONE 2024

In attuazione del Piano di Lungo Termine azionario 2023-2025, approvato dall’Assemblea del 10 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2024, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il prezzo di attribuzione pari a €14,2248, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano, e ha deliberato l’attribuzione all’Amministratore Delegato e Direttore Generale di n. 168.719 azioni Eni, determinato sulla base della percentuale di incentivazione da applicare alla remunerazione fissa (150%).

INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel 2024 non si sono verificate le condizioni per l’applicazione delle indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro previste nella Politica sulla Remunerazione approvata.

Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Di seguito si riporta il riepilogo della remunerazione maturata nel 2024 in favore dei Direttori Generali, (riportati in dettaglio nelle tabelle 1, 2 e 3 del capitolo “Compensi maturati nel 2024”), nonché il relativo pay mix.

TABELLA 23 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DG GLOBAL NATURAL RESOURCES 2024

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	846	721 ^(a)	414 ^(b)	13	1.994
Pay mix (%)	42%	36%	21%	1%	100%

(a) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).

(b) Comprende la quota differita dell’Incentivo di Breve Termine 2022 maturata nel periodo 2022-2024, non comprende l’Incentivo di Lungo Termine Azionario 2022 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2025.

TABELLA 24 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DG ENERGY EVOLUTION 2024

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	564 ^(a)	706 ^(b)	599 ^(c)	12 ^(a)	1.881
Pay mix (%)	30%	37%	32%	1%	100%

(a) È stato riportato il valore pro-rata per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di DG (dal 01.01.2024 al 30.09.2024).

(b) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).

(c) Comprende la quota differita dell’Incentivo di Breve Termine 2022 maturata nel periodo 2022-2024, non comprende l’Incentivo di Lungo Termine Azionario 2022 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2025.

TABELLA 25 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DG CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER 2024

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	258 ^(a)	886 ^(b)	597 ^(c)	5 ^(a)	1.746
Pay mix (%)	15%	51%	34%	0%	100%

(a) È stato riportato il valore pro-rata per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di DG (dal 01.10.2024 al 31.12.2024).

(b) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).

(c) Comprende la quota differita dell’Incentivo di Breve Termine 2022 maturata nel periodo 2022-2024, non comprende l’Incentivo di Lungo Termine Azionario 2022 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2025.

Per gli altri DIRS, nelle tabelle del capitolo “Compensi maturati nel 2024” sono riportati in forma aggregata, il dettaglio dei compensi fissi e degli Incentivi di Breve e Lungo Termine maturati nel 2024.

COMPENSI FISSI E BENEFITS

Nel 2024, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa e sono stati assegnati i benefits, secondo i criteri definiti nella Politica sulla Remunerazione.

PIANO IBT 2025

Nel 2025 sarà erogata/attribuita la quota annuale e la quota differita del Piano IBT 2025 in relazione alle performance individuali 2024 la cui consuntivazione non è disponibile alla data di approvazione della presente Relazione.

Nella tabella 2 del capitolo "Compensi maturati nel 2024", è riportata una stima degli incentivi determinata in base a quanto previsto dalla Politica a livello di performance individuale target.

PIANO IBT 2022 – MATURAZIONE QUOTA DIFFERITA

Nel 2024 è maturata la quota differita attribuita nel 2022 in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2022-2024 (197%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2025.

PIANO ILT AZIONARIO 2020-2022 – MATURAZIONE ATTRIBUZIONE 2022

Nel 2024 sono maturati gli incentivi attribuiti nel 2022, relativi al Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2020-2022. Il numero effettivo di azioni da assegnare sarà determinato a seguito della consuntivazione dei risultati non ancora disponibili alla data di approvazione della presente Relazione.

Nella tabella 3 del capitolo "Compensi maturati nel 2024", è riportata una stima del numero di azioni assegnabili in base allo stato di avanzamento dei risultati nel periodo di performance di riferimento.

PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025 - ATTRIBUZIONE 2024

Il Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2024 ha deliberato l'attribuzione 2024 del Piano di Lungo Termine azionario 2023-2025, approvato dall'Assemblea del 10 maggio 2023, e ha conferito delega all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la relativa attuazione in favore dei Direttori Generali, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e delle risorse manageriali critiche per il business, secondo i criteri stabiliti dal Piano.

INDENNITÀ DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel corso del 2024 non si sono verificati casi di risoluzione consensuale per i Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Completamento Informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2023

A completamento delle informazioni pubblicate nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2024, si riportano i valori effettivi dei compensi di competenza 2023 erogati/assegnati in relazione alle performance consuntivate successivamente alla data di approvazione della medesima Relazione.

Piano IBT 2024

In relazione ai risultati individuali conseguiti nell'esercizio 2023, consuntivati successivamente alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2024, sono state effettuate le seguenti erogazioni/attribuzioni:

- al Direttore Generale Natural Resources Guido Brusco è stata erogata la quota annuale di 680 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 366 migliaia di euro;
- al Direttore Generale Energy Evolution Giuseppe Ricci è stata erogata la quota annuale di 621 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 334 migliaia di euro;
- agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono state erogate quote annuali per un valore complessivo di 7.719 migliaia di euro e sono state attribuite quote differite per un valore complessivo di 4.153 migliaia di euro.

Piano ILT Azionario 2020-2022: Assegnazione Attribuzione 2021

In relazione al risultato del parametro TSR approvato dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2024, e ai risultati del parametro NPV delle riserve certe 2023 e dei parametri di tipo assoluto approvati dal Consiglio di Amministrazione del 20 giugno 2024, il moltiplicatore finale per l'attribuzione 2021 è risultato pari a 97%, come illustrato nella tabella di seguito.

TABELLA 26 – MOLTIPLICATORE FINALE ILT AZIONARIO 2021 MATURATO NEL PERIODO 2021-2023

Obiettivi di tipo relativo	Peso %	Risultati			Moltiplicatore	Moltiplicatore pesato
		2021	2022	2023		
ΔTSR triennale	25%	10°			0%	0%
NPV Riserve Certe	20%	5°	8°	8°	33%	7%
		100%	0%	0%		

Obiettivi di tipo assoluto	Peso %	Target ^(a)		Risultato	Moltiplicatore	Moltiplicatore pesato
		Min	Max			
Free Cash Flow (mld di euro)	20%	24,39	26,64	26,62	179%	36%
Decarbonizzazione (tCO ₂ /kboe)	15%	20,7	19,2	20,1	135%	20%
Transizione Energetica (MW)	10%	2.480	3.083	2.925	160%	16%
Economia Circolare (progetti)	10%	1 prg.	3 prg.	3 prg.	180%	18%
Moltiplicatore finale					97%	

(a) Target eventualmente rimodulati al fine di neutralizzare i fattori esogeni attraverso l'applicazione della metodologia di analisi degli scostamenti approvata dal Comitato Remunerazione.

La consuntivazione degli obiettivi di tipo assoluto è effettuata neutralizzando l'impatto dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity lungo l'intera catena del valore (upstream e downstream), tassi di cambio (euro/dollaro) e di interesse nonché gli accadimenti che per loro natura non sono imputabili alla performance del management, sulla base di una nota metodologica periodicamente aggiornata dal Comitato Remunerazione (tenendo conto tra l'altro di eventuali modifiche del quadro normativo e/o degli standard di contabilizzazione delle principali metriche economico-finanziarie). Di seguito si riportano le principali evidenze per ciascun obiettivo:

Free Cash Flow (organico): superiore al target grazie ai risultati registrati da tutti i busines, in particolare nel settore GGP;

Decarbonizzazione (emissioni GHG): in linea con il valore target;

Transizione Energetica (capacità installata incrementale rinnovabile): superiore al target attraverso lo sviluppo della pipeline di progetti e selettive operazioni di portfolio;

Economia Circolare (progetti): superiore al target.

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato (97%), sono state assegnate, nel 2024, un numero di azioni Eni pari a 223.956, il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari a 3.176 migliaia di euro.

In relazione al moltiplicatore finale consuntivato (97%), nel 2024 sono state effettuate le seguenti assegnazioni:

- Direttore Generale Natural Resources (Guido Brusco): 17.217 azioni Eni, il cui valore fiscalmente imponibile è risultato pari a 244 migliaia di euro;
- Direttore Generale Energy Evolution (Giuseppe Ricci): 32.147 azioni Eni, il cui valore fiscalmente imponibile è risultato pari a 456 migliaia di euro;
- altri Dirigenti con responsabilità strategiche: 361.639 azioni Eni complessive, il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari complessivamente a 5.129 migliaia di euro.

**Amministratore Delegato
e Direttore Generale**

**Direttori Generali
e Dirigenti con
responsabilità
strategiche**

COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2024

Tabella 1 – Compensi maturati per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente, in coerenza con quanto disposto dal Regolamento Emittenti, sono indicati nominativamente i compensi maturati nel 2024 per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali e, a livello aggregato, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. È fornita separata indicazione dei compensi 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, in relazione al periodo in cui è stata ricoperta la carica e/o la posizione, 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, in relazione al periodo in cui è stata ricoperta la carica, il compenso spettante nell'anno agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornito il dettaglio dei compensi per ciascun Comitato;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogabili nell'anno successivo a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti nell'anno di esercizio, a seguito della verifica ed approvazione dei risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella tabella 2 "Piani di incentivazione monetaria in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche"; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima degli incentivi maturati considerando a livello target le performance non ancora consummate; alla voce "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)

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	Compensi fissi	Compensi per la partecip. ai Comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Consiglio di Amministrazione														
Giuseppe Zafarana	(1)	Presidente	01.01-31.12	2026	500 ^(a)						500			
Claudio Descalzi	(2)	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01-31.12	2026	1.600 ^(a)		4.231 ^(b)		28 ^(c)		5.859	2.381		
Raphael Louis L. Vermeir	(3)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	105 ^(b)					185			
Elisa Baroncini	(4)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	65 ^(b)					145			
Massimo Belcredi	(5)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	80 ^(b)					160			
Roberto Ciciani	(6)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	35 ^(b)					115			
Carolyn Adele Dittmeier	(7)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	90 ^(b)					170			
Federica Seganti	(8)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	100 ^(b)					180			
Cristina Sgubin	(9)	Consigliere	01.01-31.12	2026	80 ^(a)	85 ^(b)					165			
Collegio Sindacale														
Rosalba Casiraghi	(10)	Presidente	01.01-31.12	2026	85 ^(a)					65 ^(b)	150			
Enrico Maria Bignami	(11)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2026	75 ^(a)					67 ^(b)	142			
Marcella Caradonna	(12)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2026	75 ^(a)						75			
Giulio Palazzo	(13)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2026	75 ^(a)						75			
Andrea Parolini	(14)	Sindaco effettivo	01.01-31.12	2026	75 ^(a)						75			
Dirigenti con responsabilità strategiche^(**)														
Guido Brusco	(15)	Direttore Generale Global Natural Resources	01.01-31.12		846 ^(a)		1.135 ^(b)		13 ^(c)		1.994	329		
Giuseppe Ricci	(16)	Direttore Generale Energy Evolution	01.01-30.09		564 ^(a)		1.305 ^(b)		12 ^(c)		1.881	374		
Francesco Gattei	(17)	Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer	01.10-31.12		258 ^(a)		1.483 ^(b)		5 ^(c)		1.746	395		
Altri DIRS	(18)	<i>Compensi nella società che redige il Bilancio</i>				12.241		14.898		403	90	27.632	4.285	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>												
		<i>Totale</i>				12.241 ^(a)		14.898 ^(b)		403 ^(c)	90 ^(d)	27.632	4.285	
					16.954	560	23.052		461	222	41.249	7.764		

- (*) La carica scadrà con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2025.
- (**) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società insieme all'Amministratore Delegato o primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventiquattro dirigenti).
1. **Giuseppe Zafarana - Presidente del Consiglio di Amministrazione**
(a) L'importo comprende: (i) il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 10 maggio 2023 pari a 90 migliaia di euro; (ii) il compenso fisso per le deleghe stabilito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2023-2026, pari a 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 2020-2023 pari a 600 migliaia di euro; (ii) la retribuzione fissa in qualità di Direttore Generale stabilita per il mandato 2023-2026 pari a 1.000 migliaia di euro. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in Italia e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 17,4 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2025 maturata nel 2024 per un importo di 1.997 migliaia di euro, in relazione alla performance Eni conseguita nel 2024, (ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2022, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2022-2024, per un importo di 2.234 migliaia di euro.
(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.
 3. **Raphael Louis L. Vermeir - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione.
 4. **Elisa Baroncini - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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 Nomine.
 5. **Massimo Belcredi - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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 Remunerazione; 30 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
 6. **Roberto Ciciani - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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.
 7. **Carolyn Adele Dittmeier - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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; 40 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
 8. **Federica Seganti - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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; 50 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
 9. **Cristina Sgubin - Consigliere**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(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.
 10. **Rosalba Casiraghi - Presidente del Collegio Sindacale**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
 11. **Enrico Maria Bignami - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
(b) L'importo corrisponde al compenso per le cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 45 migliaia di euro nella società Eni Mediterranea Idrocarburi SpA; 22,2 migliaia di euro nella società ENIBIOCH4IN SpA.
 12. **Marcella Caradonna - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
 13. **Giulio Palazzo - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
 14. **Andrea Parolini - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 10 maggio 2023.
 15. **Guido Brusco - Direttore Generale Global Natural Resources**
(a) L'importo corrisponde alla Remunerazione Annuale Lorda. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in Italia e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 15,8 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2025 maturata nel 2024 per un importo di 621 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione), (ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2022, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2022-2024, per un importo di 414 migliaia di euro.
(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di Direttore Generale.
 16. **Giuseppe Ricci - Direttore Generale Energy Evolution**
(a) L'importo corrisponde alla Remunerazione Annuale Lorda pro-rata per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di Direttore Generale. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, nello stesso periodo in Italia e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 4,9 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2025 maturata nel 2024 per un importo di 556 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione), (ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2022, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2022-2024, per un importo di 599 migliaia di euro.
(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di Direttore Generale.
 17. **Francesco Gattei - Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer**
(a) L'importo corrisponde alla Remunerazione Annuale Lorda pro-rata per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di Direttore Generale. A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, nello stesso periodo in Italia e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 1,4 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2025 maturata nel 2024 per un importo di 636 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione), (ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2022, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2022-2024, per un importo di 597 migliaia di euro.
(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo per il periodo dal quale è stata ricoperta la carica di Direttore Generale.
 18. **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**
(a) L'importo corrisponde al valore complessivo delle Retribuzioni Annuale Lorde a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in Italia 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 171 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende (i) le quote annuali del Piano IBT 2025 maturate nel 2024 per un importo complessivo di 6.989 migliaia di euro, stimate in relazione ad ipotesi di performance individuali 2024 di livello target (non essendo disponibili i consuntivi di tali performance alla data di approvazione della Relazione), (ii) le quote differite del piano IBT attribuite nel 2022, maturate in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2022-2024, per un importo di 6.359 migliaia di euro.
(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 della Società e per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Tabella 2 – Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali 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, dei Direttori Generali 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" l'Incentivo variabile di Breve Termine maturato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno di esercizio; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima degli incentivi maturati considerando a livello target le performance non ancora consuntivate;
- alla voce "differito" è riportata la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine attribuita nell'anno;
- alla voce "periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting della quota differita attribuita nell'anno.

Nella colonna "Bonus di anni precedenti" sono riportati:

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

Nella colonna "Altri Bonus" sono riportati gli incentivi maturati 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" della colonna "Bonus dell'anno", della voce "erogabili" 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, DEI DIRETTORI GENERALI 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	differito	periodo di differimento	non più erogabili	ancora differiti	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2025	1.997					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025		1.075	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024					1.176	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					1.109	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022					2.234	
Totale		1.997	1.075			2.234	2.285	
Guido Brusco	Direttore Generale Global Natural Resources	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2025	721 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025		334 ^(b)	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024					366	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					330	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022					414	
Totale		721	334			414	696	
Giuseppe Ricci	Direttore Generale Energy Evolution fino al 30.09.2024	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2025	706 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025		300 ^(b)	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024					334	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					338	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022					599	
Totale		706	300			599	672	
Francesco Gattei	Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer dal 01.10.2024	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2025	886 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025		342 ^(b)	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024					399	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					363	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022					597	
Totale		886	342			597	762	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(c)		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2025	8.539 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025		3.761 ^(b)	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024					3.886	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					3.443	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022					6.359	
Totale		8.539	3.761			6.359	7.329	
		12.849	5.812			10.203	11.744	

(a) Quota annuale del piano IBT 2025 maturata nel 2024, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione).

(b) Quota differita del piano IBT 2025 maturata nel 2024, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2024 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione).

(c) Altri Dirigenti che nel corso dell'esercizio sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventiquattro).

Tabella 3 – Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati per il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario, le azioni attribuite/assegnabili a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali 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 numero e periodo di vesting delle azioni eventualmente attribuite negli anni precedenti e ancora non vested;
- nella colonna "Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio" vengono riportati numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data delle azioni attribuite nel corso dell'anno;
- nella colonna "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati" vengono eventualmente riportati numero delle azioni attribuite non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di azioni attribuite decadute 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 numero e valore alla data di maturazione delle azioni attribuite, 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; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima delle numero di azioni assegnabili in relazione alle performance già consuntivate e a ipotesi di livello target per le performance non ancora disponibili alla data di pubblicazione della Relazione;
- nella colonna "Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value delle azioni attribuite, 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, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	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 assegnabili	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			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	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024			168.719	2.146	3 anni	24 ottobre 2024	14,226			60
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023	173.109	3 anni								815
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 CdA 27 ottobre 2022							60.969	142.261 ^(a)		797
Totale					168.719	2.146			60.969		1.672	
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Guido Brusco	Direttore Generale Natural Resources	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024			30.967	352	3 anni	30 novembre 2024	13,406			10
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023	29.248	3 anni								130
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 CdA 27 ottobre 2022							9.285	21.665 ^(a)		137
Totale					30.967	352			9.285		277	
Giuseppe Ricci	Direttore Generale Energy Evolution fino al 30.09.2024	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024			27.733	315	3 anni	30 novembre 2024	13,406			9
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023	28.455	3 anni								126
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 CdA 27 ottobre 2022							9.514	22.198 ^(a)		140
Totale					27.733	315			9.514		275	
Francesco Gattei	Direttore Generale Chief Transition & Finacial Officer dal 01.10.2024	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024			31.705	360	3 anni	30 novembre 2024	13,406			10
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023	31.628	3 anni								141
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 CdA 27 ottobre 2022							10.124	23.622 ^(a)		149
Totale					31.705	360			10.124		300	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(b)		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024			363.451	4.131	3 anni	30 novembre 2024	13,406			115
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023	352.568	3 anni								1.567
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2022 CdA 27 ottobre 2022							105.171	245.400 ^(a)		1.549
Totale Dirigenti con responsabilità strategica					363.451	4.131			105.171		3.231	
Totale Dirigenti con responsabilità strategica (con DG)					453.856	5.158			134.093		4.083	
Totale complessivo					622.575	7.304			195.062		5.755	

(a) Numero di azioni assegnabili stimato in base dello stato avanzamento dei risultati nel periodo di performance di riferimento, non essendo disponibile il consuntivo di tali performance alla data di approvazione della Relazione.
(b) Altri Dirigenti che nel corso dell'esercizio sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventiquattro dirigenti).

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, Direttori Generali 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, Direttori Generali 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, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (ANNO 2024)

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2023	Numero azioni acquistate ^(a)	Numero azioni vendute ^(b)	Numero azioni possedute al 31.12.2024
Consiglio di Amministrazione						
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato	Eni SpA	426.272	223.956	97.991	552.237
Direttori Generali						
Guido Brusco	DG GNR	Eni SpA	20.327	17.217	7.534	30.010
Francesco Gattei	DG CT&FO	Eni SpA	46.430	34.121	13.617	66.934
Giuseppe Ricci	DG EE	Eni SpA	50.240	32.147	14.066	68.321
Altri dirigenti con responsabilità strategiche^(c)		Eni SpA	579.230	361.974	149.368	791.836

(a) Comprende l'assegnazione di azioni relative all'attribuzione 2021 del Piano ILT azionario, maturata nel periodo 2021-2023.

(b) Comprende la quota di azioni vendute ai fini degli adempimenti fiscali connessi all'assegnazione relativa all'attribuzione 2021 del Piano ILT azionario.

(c) Altri Dirigenti che nel corso dell'esercizio sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventiquattro dirigenti tutti con partecipazioni in Eni SpA).

ALLEGATO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB - ATTUAZIONE 2024 DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE (ILT) 2023-2025

Con riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2023-2025 approvato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti in data 10 maggio 2023, 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 2024 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 Eni SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	168.719 ^(a)	24/10/24	n.a.	14,226	3 anni
Luca Alburno	Amministratore Delegato Raffineria di Gela SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.655	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Adriano Alfani	Amministratore Delegato Versalis SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	22.847	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Clara Andreolletti	President & CEO Eni Next LLC	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.435	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Mirko Araldi	General Manager Eni North Africa BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.417	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Andrea Balanzoni	Managing Director Versalis Singapore Pte. Ltd	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.698	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Stefano Ballista	Amministratore Delegato Enilive SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	15.150	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Andrea Barberi	Directeur General Eni Congo SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.828	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Catia Bastioli	Presidente e Amministratore Delegato Novamont SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	6.496	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Marco Vittorio Bollini	Managing Director Eni International BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	7.135	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Fabrizio Bolondi	Managing Director Nigerian Agip Exploration Nigerian Agip Exploration Ltd	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.654	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alberto Mario Bonettini	Managing Director Eni International Resources Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	5.990	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Marica Calabrese	Managing Director & General Manager Eni Rovuma Basin BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.126	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Davide Calabro'	Presidente e Amministratore Delegato Enilive Iberia SLU	12 maggio 2024	Azioni Eni	6.329	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Francesco Caria	Amministratore Delegato SeaCorridor Srl	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.884	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Paolo Carnevale	Managing Director Eni Abu Dhabi Refining & Trading BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.480	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Antonio Colino Martinez	Managing Director Eni Plenitude Iberia SLU	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.121	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giordano Crema	General Manager & Managing Director Petrobel Belayim Petroleum Co	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.966	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Roberto Daniele	Managing Director Eni Muara Bakau BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.429	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Luca De Caro	Presidente e Amministratore Delegato Enimed SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.654	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Paolo De Juliis	Presidente e Amministratore Delegato Enilive Suisse SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.285	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Antonio De Roma	Amministratore Delegato Eni BIOCH4IN SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.708	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Luca Faccenda	Managing Director Eni Cote d'Ivoire Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.518	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Diarmuid Pdraig Flanagan	Managing Director Eni Venezuela BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.240	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giorgio Fontana	Amministratore Delegato Plenitude Energy Services SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.797	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alessandro Gaeta	Amministratore Delegato Enipower SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.471	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni

(a) Numero di azioni attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2024.

**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
Francesco Gasparri	General Manager Ieoc Production BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.342	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alessandro Gelmetti	Managing Director Eni Cyprus Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.337	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Manfredi Giusto	Managing Director Eni Ccus Holding Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.914	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Stefano Goberti	Amministratore Delegato Eni Plenitude SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	24.640	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Paolo Grossi	Amministratore Delegato Eni Rewind SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	10.896	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giovanni Grugni	Chief Executive Officer Eni Energy Group Holdings Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.601	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giorgio Guidi	Managing Director Eni México, S.de R.L. de C.V.	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.137	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Seger Willem Arie Holjink	Chairman & Managing Director Agip Karachaganak BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	6.643	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Massimo Maria Insulla	President & CEO Eni Us Operating Co. Inc.	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.480	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Maurizio Limiti	Managing Director Eni Espana Comercializadora De Gas SAU	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.870	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giuseppe Lo Faso	Managing Director Versalis Deutschland GmbH	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.633	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Sergio Francantonio Lombardini	Chairman & Managing Director Versalis International SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	5.515	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Eugenio Lopomo	General Manager Cardón IV SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.654	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giuseppe Macchia	Amministratore Delegato Agi Agenzia Giornalistica Italia SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.944	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alberto Manzati	Amministratore Delegato Eniprogetti SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.183	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Maurizio Maugeri	Amministratore Delegato Eni Trade & Biofuels SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.182	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Adriano Mongini	Chief Executive Officer Azule Energy Angola BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	8.475	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giuseppe Moscato	Managing Director Eni Maroc BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.042	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alberto Navarretta	President & CEO Eni Trading&Shipping Inc	12 maggio 2024	Azioni Eni	5.833	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Alfonso Pagano	General Manager Coral FLNG SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.415	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Denis Palermo	Managing Director Eni Australia Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.418	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Remo Pasquali	Presidente e Amministratore Delegato Eni Sustainable Mobility US Inc.	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.715	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Andrea Percivalle	Presidente e Amministratore Delegato Enimoov SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	6.012	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Marco Petracchini	Presidente Enilive SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	10.088	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Biagio Pietraoia	Managing Director Eni Oman Bv	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.654	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Luciano Piferi	Amministratore Delegato Eni Deutschland GmbH	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.830	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Maurizio Pinna	Managing Director Eni Ghana Exploration And Production Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.895	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Diego Portoghese	Managing Director Eni Abu Dhabi BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.024	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Silvia Rappini	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	4.176	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Federico Rey	Managing Director Banque Eni SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.553	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Stefano Rovelli	Managing Director Liverpool Bay CCS Limited	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.979	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giancarlo Ruiu	Managing Director North Caspian Operating Company NV	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.902	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giovanni Sabatini	Amministratore Delegato Enilive Benelux BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.216	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni

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
Giacomo Benedetto Silvestri	Presidente Eniverse Ventures Srl	12 maggio 2024	Azioni Eni	5.736	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Fulvio Siotto	Managing Director Gas Supply Company Thessaloniki-Thessalia SA	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.884	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Ferruccio Taverna	General Manager DLNG Service SAE	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.320	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Enrico Trovato	Managing Director Eni Iraq BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.039	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giorgio Tuccio	President Versalis France SAS	12 maggio 2024	Azioni Eni	3.269	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Tamás Varga	Chairman & Managing Director Dunastyr Polisztirolgyártó Zártkörűen Működő Részvénytársaság	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.660	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Maurizio Vecchiola	Presidente e Amministratore Delegato Finproject SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	6.327	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Giorgio Vicini	Directeur Général Eni Algeria Production BV	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.678	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Ledvin Zardini	Amministratore Delegato Eniservizi SpA	12 maggio 2024	Azioni Eni	2.892	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ^(b)	21 dirigenti	12 maggio 2024	Azioni Eni	370.235	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni
Altri dirigenti	311 dirigenti	12 maggio 2024	Azioni Eni	1.048.538	30/11/24	n.a.	13,406	3 anni

(b) Altri Dirigenti che, al momento dell'attribuzione, erano componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali o erano primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato.

Allegato: elenco grafici e tabelle

ELENCO GRAFICI

Grafico 1	TOTAL SHAREHOLDER RETURN	9
Grafico 2	TOTAL RECORDABLE INJURY RATE (TRIR) E SEVERITY INCIDENT RATE (SIR)	9
Grafico 3	EMISSIONI NETTE GHG UPSTREAM SCOPE 1 E 2 EQUITY E INTENSITÀ EMISSIONI GHG SCOPE 1 E SCOPE 2 UPS EQUITY	10
Grafico 4	REMUNERAZIONE TOTALE TARGET 2024	10
Grafico 5	ANALISI PAY FOR PERFORMANCE	11
Grafico 6	RISULTATI 2020-2024 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE I	18
Grafico 7	RISULTATI 2020-2024 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE II	19
Grafico 8	MOLTIPLICATORE IBT TOTALE	32
Grafico 9	TIMELINE DELLA QUOTA IBT DIFFERITA	33
Grafico 10	MOLTIPLICATORE QUOTA IBT DIFFERITA	33
Grafico 11	TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO	34
Grafico 12	SCALA DI PERFORMANCE ASSOLUTA - MOLTIPLICATORE	36
Grafico 13	PAY MIX AD	38
Grafico 14	PAY MIX DIRS	40

ELENCO TABELLE

Tabella 1	PAY RATIO AD/DG VS. MEDIANA DIPENDENTI	11
Tabella 2	PAY GAP DI GENERE A PARITÀ DI LIVELLO DI RUOLO E ANZIANITÀ	12
Tabella 3	PAY GAP DI GENERE RAW	12
Tabella 4	MINIMI SALARIALI	13
Tabella 5	LE NOSTRE PRASSI DI GOVERNANCE	15
Tabella 6	QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025	16
Tabella 7	RIUNIONI SVOLTE DAL COMITATO REMUNERAZIONE NEL 2024	24
Tabella 8	CICLO DI ATTIVITÀ ANNUALE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	24
Tabella 9	NUOVO PEER GROUP RETRIBUTIVO CEO	28
Tabella 10	OBIETTIVI 2025 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2026	31
Tabella 11	LIVELLI QUOTA INCENTIVO EROGABILE NELL'ANNO	33
Tabella 12	LIVELLI QUOTA INCENTIVO DIFFERITO EROGABILE A FINE TRIENNIO	34
Tabella 13	OBIETTIVI DI TIPO ASSOLUTO 2025-2027 DELL'ATTRIBUZIONE 2025 DEL PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025	35
Tabella 14	SCALA DI PERFORMANCE - MOLTIPLICATORE SCALA DI PERFORMANCE RELATIVA (TSR)	36
Tabella 15	LIVELLI DEL CONTROVALORE DELLE AZIONI ASSEGNATE	37
Tabella 16	COMPENSI EROGATI ALL'AD/DG NEL 2020-2024	43
Tabella 17	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE GLOBAL NATURAL RESOURCES NEL 2020-2024	44
Tabella 18	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE ENERGY EVOLUTION NEL 2020-2024	44
Tabella 19	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER NEL 2020-2024	44
Tabella 20	CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2024	45
Tabella 21	MOLTIPLICATORE FINALE DELLA QUOTA DIFFERITA MATURATA NEL PERIODO 2022-2024	46
Tabella 22	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER L'AD/DG NEL 2024	47
Tabella 23	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DIRETTORE GENERALE GLOBAL NATURAL RESOURCES NEL 2024	48
Tabella 24	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DIRETTORE GENERALE ENERGY EVOLUTION NEL 2024	48
Tabella 25	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DIRETTORE GENERALE CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER NEL 2024	48
Tabella 26	MOLTIPLICATORE FINALE ILT AZIONARIO 2021 MATURATO NEL PERIODO 2021-2023	50

ELENCO TABELLE CONSOB

Tabella 1	COMPENSI MATURATI PER GLI AMMINISTRATORI, I SINDACI, L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, I DIRETTORI GENERALI E GLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	52
Tabella 2	PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	55
Tabella 3	PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	57
Tabella 4	PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI, DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, DAI DIRETTORI GENERALI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE	58
Tabella No.1	TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 1197/1999	59



Eni SpA

[Sede Legale](#)

Piazzale Enrico Mattei, 1 - Roma - Italia

Capitale Sociale al 31 dicembre 2024: € 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: investor.relations@eni.com

[Layout, impaginazione e supervisione](#)

K-Change - Roma

