

Relazione
sulla Politica
di Remunerazione
2026 e sui compensi
corrisposti **2025**



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.





Relazione sulla Politica
di Remunerazione **2026**
e sui compensi corrisposti
2025

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione	4
Premessa	6
Sommario	8
Sezione I — Politica sulla Remunerazione 2026	20
<i>Sezione soggetta al voto vincolante dell'Assemblea 2026</i>	
PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA	21
GOVERNO SOCIETARIO	22
Organi e soggetti coinvolti	22
Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione	22
Comitato Remunerazione Eni	23
FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	26
Finalità	26
Principi generali	26
POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL 2026	28
Iter di approvazione	28
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	30
Presidente del Consiglio di Amministrazione	30
Amministratori non esecutivi	30
Collegio Sindacale	31
Amministratore Delegato e Direttore Generale	31
Dirigenti con responsabilità strategiche	39

Sezione II — Compensi e altre informazioni	42
<i>Sezione soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2026</i>	
PREMESSA	43
Informativa sulla variazione dei compensi	43
ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2025	44
Consuntivazione obiettivi 2025	44
Compensi maturati e/o attribuiti nel 2025	46
Completamento Informativa sull'attuazione della politica retributiva 2024	49
COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2025	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 e 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 2025 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,

sono lieto, anche quest'anno, di presentarvi le proposte formulate dal Comitato in materia di remunerazione per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Tali proposte confermano l'impegno del Comitato e del Consiglio di Amministrazione a mantenere un sistema di remunerazione equilibrato, competitivo e fortemente orientato al perseguimento delle priorità strategiche della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo, allineando gli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti e, più in generale, per tutti gli stakeholder.

La Politica sulla Remunerazione per il 2026

Il Comitato ha dedicato ampio spazio, nei propri lavori, all'analisi della politica sulla remunerazione in vigore al fine di verificarne l'allineamento con l'interesse degli azionisti e degli stakeholders, nonché il potere incentivante rispetto al perseguimento delle priorità strategiche della società. Al termine di tale analisi, che ha comportato un approfondito lavoro di benchmarking rispetto ai peers, il Comitato ha ritenuto di formulare due principali proposte innovative, meglio dettagliate nelle pagine che seguono.

Anzitutto, il Comitato ha rilevato che i compensi fissi degli Amministratori non esecutivi, dell'AD-DG e del Collegio Sindacale sono rimasti stabili per un periodo prolungato, pur in presenza di rilevanti dinamiche inflattive; ciò ha generato un progressivo, rilevante allontanamento dai benchmark (in Eni i compensi fissi odierni sono sovente al di sotto – talvolta molto al di sotto – della mediana del peer group di riferimento). Il Comitato ritiene opportuno proporre all'Assemblea una valutazione in merito a tale fenomeno e all'opportunità di adeguare i compensi fissi in relazione alla perdita di potere d'acquisto verificatasi negli ultimi anni. Ciò permetterebbe in taluni casi di allineare i compensi in Eni alla mediana dei peers, in altri di recuperare almeno una parte del gap rilevato. Dove non si sono rilevati disallineamenti significativi rispetto ai peers, il Comitato propone invece di mantenere invariati gli importi rispetto al passato.

Una seconda proposta di rilievo riguarda la componente variabile di lungo termine della remunerazione del management, come prevista nel nuovo Piano di incentivazione azionario 2026-2028, sottoposto all'approvazione della prossima assemblea. Il Consiglio di Amministrazione ritiene che le azioni poste in essere dal management nell'esecuzione del piano strategico meritino un'incentivazione particolare, al fine di conseguire risultati potenzialmente straordinari, pur nella perdurante incertezza e volatilità dello scenario di riferimento. Il Comitato è stato quindi incaricato di predisporre una proposta organica di revisione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT), che permetta di riconoscere in modo appropriato il contributo del management alla creazione di valore nel medio-lungo termine. La proposta, meglio dettagliata nella Relazione, prevede l'introduzione nell'ILT di un livello di incentivazione aggiuntivo denominato "over performance" (secondo la stessa logica già adottata nel piano IBT), applicabile solo nel caso di effettivo raggiungimento di performance straordinarie, superiori a quelle previste nei piani degli ultimi anni. L'erogazione di tale remunerazione variabile aggiuntiva richiede il conseguimento, in un orizzonte di medio-lungo termine, di performance superiori a quelle previste dall'impianto corrente (articolato sui tre livelli minimo, target e massimo). In ogni caso, anche al livello di overperformance più elevato possibile, la remunerazione complessiva erogabile sarebbe non superiore al corrispondente livello mediano del peer group.

Accanto ai due interventi principali, sono proposte alcune novità di portata minore, dettagliate nella Relazione. Tra tutte, ritengo opportuno segnalare, nell'ambito del Piano IBT, la riscaturatura dell'obiettivo in materia di sicurezza sul lavoro (SIR), che è stato reso ancor più sfidante, a conferma della centralità attribuita in Eni alla tutela dell'integrità e della sicurezza delle persone.



Il dialogo con gli azionisti

Nello svolgimento dell'attività previste nell'ambito del proprio programma annuale, il Comitato ha mantenuto un dialogo costante e aperto sui temi di remunerazione con gli Investitori Istituzionali e i Proxy Advisors, attraverso due cicli di engagement. L'esito degli incontri ha confermato un generale apprezzamento per le finalità, la struttura complessiva e le specifiche articolazioni della Politica di Eni. Il Comitato intende proseguire tale dialogo nella primavera di quest'anno, al fine di supportare le proposte di Politica di remunerazione da sottoporre allo scrutinio assembleare, nel rispetto dei termini previsti nella Politica per la gestione del dialogo con gli investitori.

I risultati 2025

Nel corso del 2025 Eni ha conseguito risultati industriali ed economico-finanziari di particolare rilievo, strutturalmente solidi, testimonianza della solidità del modello satellitare e dell'efficacia nella esecuzione strategica in un contesto di mercato incerto.

Abbiamo registrato risultati eccellenti con una robusta generazione di cassa, un ulteriore rafforzamento della struttura patrimoniale e una crescita delle produzioni superiore alle attese, sostenuta dall'avvio di nuovi progetti e dall'assunzione di rilevanti decisioni di investimento che consolidano il profilo di sviluppo di medio termine.

Nonostante il contesto volatile, nel 2025 Eni ha dimostrato di saper combinare crescita produttiva, riduzione degli investimenti, riduzione del debito, rendendo possibile l'incremento della distribuzione agli azionisti.

Conclusioni

Anche il 2025 è stato un anno di particolare impegno per il Comitato. Desidero pertanto ringraziare Cristina Sgubin e Raphael Vermeir per il costante impegno profuso e per il loro contributo in termini di rigore, professionalità ed esperienza, che ha contribuito in modo determinante alla qualità delle valutazioni e delle decisioni assunte. Un ringraziamento non scontato va anche alle persone di Eni, per la loro costante disponibilità e il supporto all'attività del Comitato.

Signori Azionisti, lascio dunque alla Vostra lettura la Relazione sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 di Eni, che sarà sottoposta al Vostro esame e voto in occasione dell'Assemblea degli Azionisti convocata per il 6 maggio 2026.

11 marzo 2026

Massimo Belcredi
Presidente del Comitato Remunerazione



Premessa

La presente Relazione sulla Politica di Remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 (di seguito "Relazione") è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione in data 18 marzo 2026, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹.

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 2026.
- Sezione I: descrive la Politica sulla Remunerazione 2026 per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche², e verrà sottoposta ad approvazione dell'Assemblea del 6 maggio 2026 (voto vincolante) convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, 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 2025, 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 2026, 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 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁶.

Sommario

Sezione I - soggetta al voto vincolante dell'Assemblea 2026

Sezione II - soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2026

(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 2025

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026
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 2026, il collegamento con la strategia Eni e i risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione e sulla relativa attuazione negli anni precedenti.

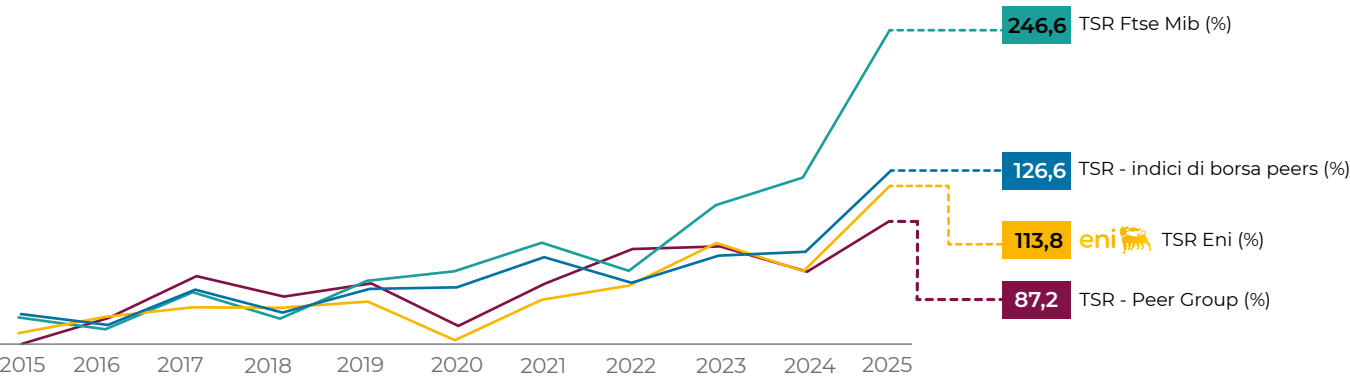


INDICATORI DI SINTESI 2025

TSR: nel periodo 2015-2025 il Total Shareholder Return (in USD) Eni è risultato pari a +113,8%, significativamente superiore a quello del Peer Group⁸; il Total Shareholder Return del FTSE Mib è stato pari a +246,6% rispetto a +126,6% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers⁹.

Total Shareholder Return

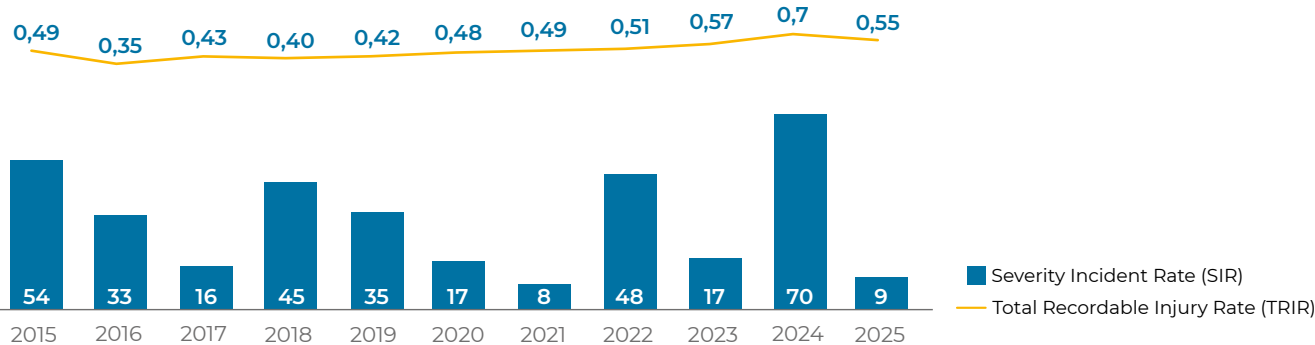
GRAFICO 1 – TOTAL SHAREHOLDER RETURN (ENI VS. PEER GROUP E INDICI DI BORSA DI RIFERIMENTO)



SIR: Nel 2025 il valore del Severity Incident Rate (SIR) risulta in forte calo, con nessun evento mortale o di inabilità permanente; anche il Total Recordable Injury Rate (TRIR) risulta in riduzione, con un numero di infortuni totali registrabili inferiore al 2024 sia per i dipendenti che per i contrattisti.

Severity Incident Rate

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



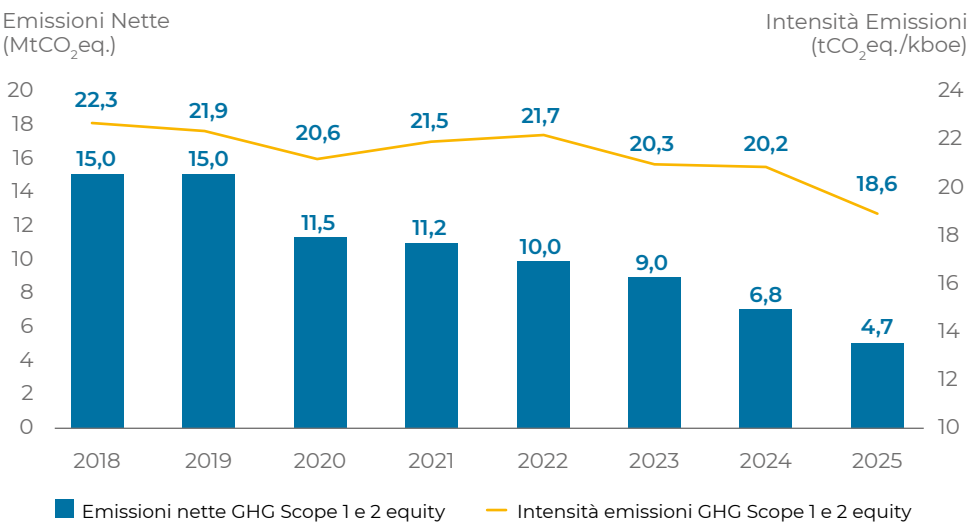
(a) Infortuni totali registrabili/ore lavorate x 1.000.000.
(b) Infortuni totali registrabili ponderati per livello di gravità dell'incidente/ore lavorate x 1.000.000.

(8) Il Peer Group è composto da: BP, Equinor, OMV, Repsol, Shell e TotalEnergies.
(9) Le borse di riferimento sono: FTSE 100, OBX, ATX, IBEX-35, AEX e Cac 40.

Emissioni GHG

Emissioni nette GHG attività upstream operata e non operata equity (Scope 1 + 2): le emissioni nette ammontano nel 2025 a 4,7 MtCO₂eq., in calo di circa il 31% rispetto al 2024.

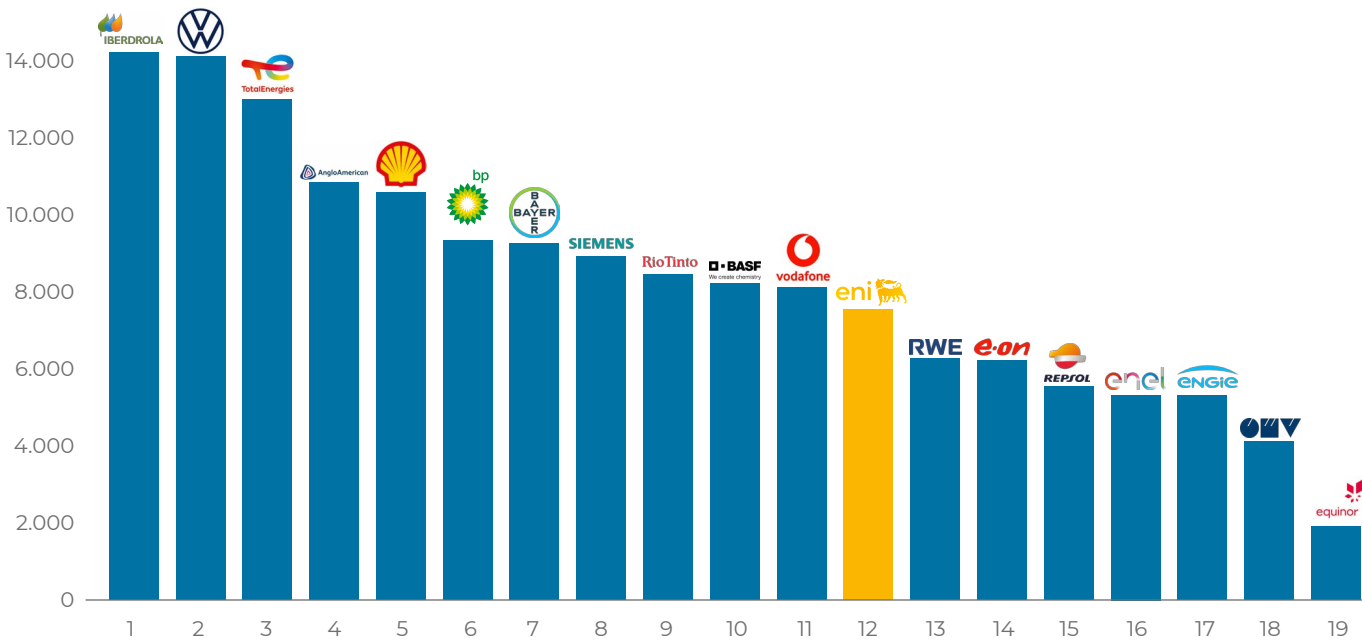
GRAFICO 3 – EMISSIONI NETTE GHG UPSTREAM SCOPE 1 E 2 EQUITY
E INTENSITÀ EMISSIONI GHG SCOPE 1 E 2 UPSTREAM EQUITY



Posizionamento
Remunerazione Totale
Eni vs. Peer Group

Il posizionamento della remunerazione totale target dell'Amministratore Delegato Eni nel 2025 risulta inferiore alla mediana (12° posto) rispetto a quella dei CEO delle società del Peer Group europeo di riferimento.

GRAFICO 4 – REMUNERAZIONE TOTALE TARGET 2025 (MIGLIAIA DI EURO)^(a)



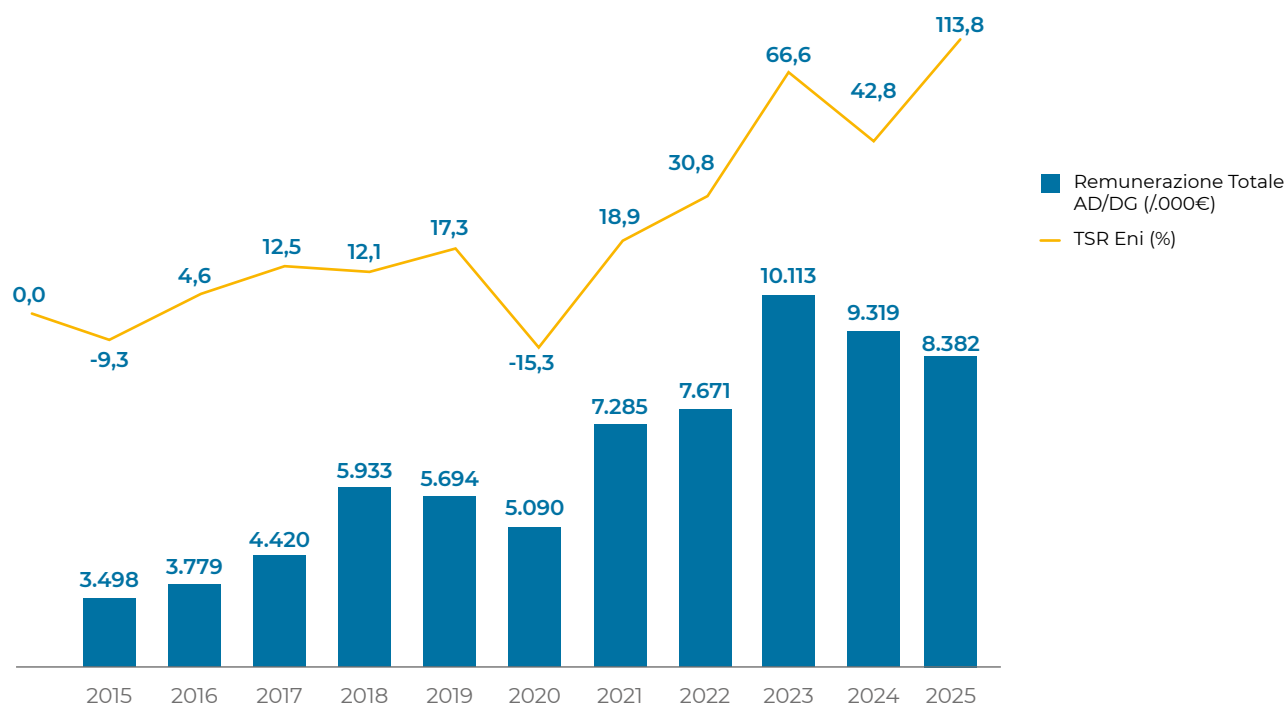
(a) Target di politica riportati nei Remuneration Report delle società, convertiti in euro al tasso di cambio al 29 dicembre.

Pay for performance

Il confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, mostra nel 2025 una sensibile riduzione della remunerazione in controtendenza rispetto al forte incremento del TSR.



GRAFICO 5 – ANALISI PAY FOR PERFORMANCE (TSR ENI VS. REMUNERAZIONE TOTALE AD/DG 2015-2025)



Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti¹⁰: i pay ratio tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione mediana dei dipendenti Italia e a livello globale, evidenziano una riduzione rispetto al 2024, significativa soprattutto per l'indicatore sulla remunerazione totale¹¹, dovuta principalmente ad un valore più contenuto dell'incentivo di lungo termine azionario.

Pay ratio AD/DG vs.
mediana dipendenti

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

Dipendenti Italia	2022	2023	2024	2025
Pay Ratio remunerazione fissa	35	35	34	32
Pay Ratio remunerazione totale	137	172	157	134
Dipendenti Italia e Estero				
Pay Ratio remunerazione fissa	35	36	34	33
Pay Ratio remunerazione totale	140	180	157	138

Pay gap di genere¹²: il pay gap di genere relativo alla retribuzione fissa e totale, a parità di livello di ruolo e anzianità aziendale (secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro") evidenzia un sostanziale allineamento complessivo con alcuni incrementi collegati all'integrazione di nuove società all'estero, in Paesi che presentano una distribuzione della popolazione e livelli retributivi eterogenei rispetto agli altri Paesi.

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) L'indicatore è calcolato come differenza percentuale tra la remunerazione media degli uomini e quella delle donne; il criterio di calcolo adottato non coincide necessariamente con quello che sarà previsto dalla Direttiva UE 2023/970 sulla Pay Transparency, in corso di recepimento da parte degli ordinamenti nazionali.

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

	Remunerazione fissa				Remunerazione totale			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Dipendenti Italia								
Pay gap totale (uomini vs. donne)	0,8%	0,7%	0,8%	0,8%	-0,2%	0,3%	0,8%	0,9%
Senior Manager	1,9%	1,9%	1,4%	2,2%	0,0%	1,7%	2,7%	3,0%
Middle Manager e Senior Staff	1,6%	0,7%	0,3%	0,1%	0,6%	-0,1%	0,0%	-0,2%
Impiegati	-1,1%	0,5%	0,6%	0,5%	-2,1%	-0,1%	0,6%	0,4%
Operai	5,1%	1,6%	3,0%	3,7%	4,7%	2,1%	2,8%	5,1%
Dipendenti Italia e Estero								
Pay gap totale (uomini vs. donne)	1,7%	1,8%	1,9%	1,6%	1,1%	1,5%	2,1%	2,3%
Senior Manager	2,2%	2,1%	1,4%	7,4%	0,9%	2,5%	2,3%	9,0%
Middle Manager e Senior Staff	1,7%	0,7%	0,7%	0,2%	1,1%	0,3%	0,4%	0,1%
Impiegati	0,9%	1,5%	2,0%	1,3%	0,3%	1,1%	2,4%	1,7%
Operai	4,7%	4,5%	3,9%	3,5%	4,2%	4,8%	4,0%	6,2%

Di seguito viene riportato (tabella 3) il pay gap di genere calcolato senza riferimento al ruolo, all'anzianità e al Paese (pay gap "raw"¹³).

TABELLA 3 – PAY GAP DI GENERE RAW

	Remunerazione fissa		Remunerazione totale	
	2024	2025	2024	2025
Dipendenti Italia				
Pay gap totale (uomini vs. donne)	-1,5%	-2,6%	2,7%	1,0%
Senior Manager	11,6%	12,5%	19,5%	20,6%
Middle Manager e Senior Staff	3,2%	2,8%	2,7%	2,2%
Impiegati	-0,9%	-1,6%	-0,8%	-1,8%
Operai	13,3%	12,7%	13,8%	13,4%
Dipendenti Italia e Estero				
Pay gap totale (uomini vs. donne)	2,4%	5,7%	6,8%	10,0%
Senior Manager	11,8%	13,1%	18,1%	20,2%
Middle Manager e Senior Staff	6,8%	6,0%	8,7%	7,9%
Impiegati	2,3%	2,1%	3,8%	4,1%
Operai	28,9%	56,3%	27,7%	56,2%

(13) L'indicatore è calcolato secondo lo standard CSRD. 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 Salariati: 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	●	●	●	●
Grecia	▲	■	●	■
India	○	○	▲	○
Indonesia	●	●	●	●
Nigeria	●	●	●	●
Regno Unito	▲	●	▲	▲
Stati Uniti	●	●	●	●
Tunisia	▲	●	●	●
Ungheria	▲	■	■	■

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.

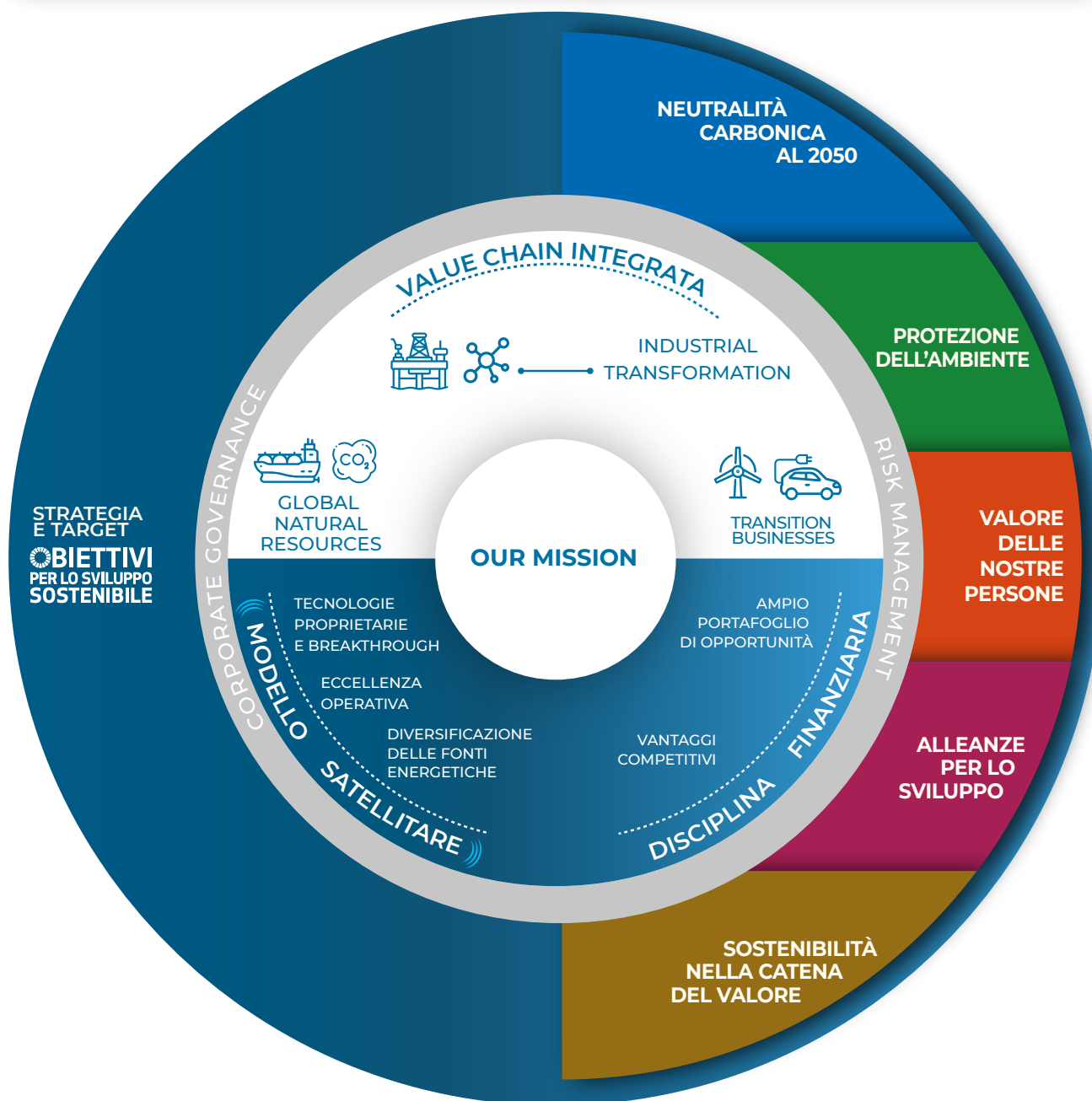


POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026 E COLLEGAMENTO CON IL MODELLO DI BUSINESS E LA STRATEGIA

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 2026-2028 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 per l'AD/DG
- Nessuna indennità di fine mandato o risoluzione del rapporto di lavoro superiore ai limiti di legge e/o di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti Industria

TABELLA 6 – QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

RIFERIMENTI DI MERCATO	
Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG): Peer Group retributivo composto da società europee appartenenti ai settori Energy e Utilities e ad altri settori industriali comparabili: <i>Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV, RWE, Iberdrola, E.ON, ENGIE, Enel, BASF, Bayer, Rio Tinto, Anglo American, Volkswagen, Vodafone, Siemens.</i> Direttori Generali e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): Mercato europeo selezionato nell'ambito del settore industriale per Ruoli di pari livello di responsabilità.	
REMUNERAZIONE FISSA	
FINALITÀ E CONDIZIONI	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze
CRITERI E PARAMETRI	AD/DG: Remunerazione fissa fino a un limite massimo di €1.970.000, eventualmente riducibile in relazione agli incarichi e alle deleghe attribuite e al profilo del soggetto designato. 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 2026 AD/DG (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%); Gearing (20%); 2. Sostenibilità ambientale e capitale umano: emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 (20%); Severity Incident Rate (15%). Obiettivi 2026 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/DG • 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 performance 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 2026-2028	
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 pari al valore attribuito, ad un obiettivo di shareholding (raggiungibile entro 2 anni) di valore pari a 1,5 volte la remunerazione fissa.
CRITERI E PARAMETRI	N. azioni attribuite Determinato dal rapporto tra un valore monetario base e il prezzo di attribuzione delle azioni (pari alla media dei prezzi nei quattro mesi antecedenti l'attribuzione) Obiettivi triennali 1) 25% Obiettivo di Mercato: Total Shareholder Return (relativo); 2) 40% Obiettivi Finanziario e Patrimoniale (assoluti): 25% Free Cash Flow Organico e 15% Gearing; 3) 35% Obiettivi di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica (assoluti): 20% Emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 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 mantenendo i moltiplicatori soglia (40%) e massimo (180%) invariati e in caso di raggiungimento di risultati straordinari superiori al massimo (over performance) introducendo un moltiplicatore fino al 235%.

**LIVELLI DI
INCENTIVAZIONE****AD/DG:**

- Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo invariato 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;
 - over performance 352,5% 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, ovvero fino al 176% della remunerazione fissa in caso di raggiungimento di risultati straordinari superiori al massimo (over performance).

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'AD/DG, 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/DG: 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/DG: Per il mandato 2026-2029, a tutela degli interessi della Società, sarà mantenuto e/o potrà essere definito un patto di non concorrenza attivabile, ad esclusiva discrezione dal Consiglio di Amministrazione, attraverso un diritto di opzione del valore di €300.000.

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.

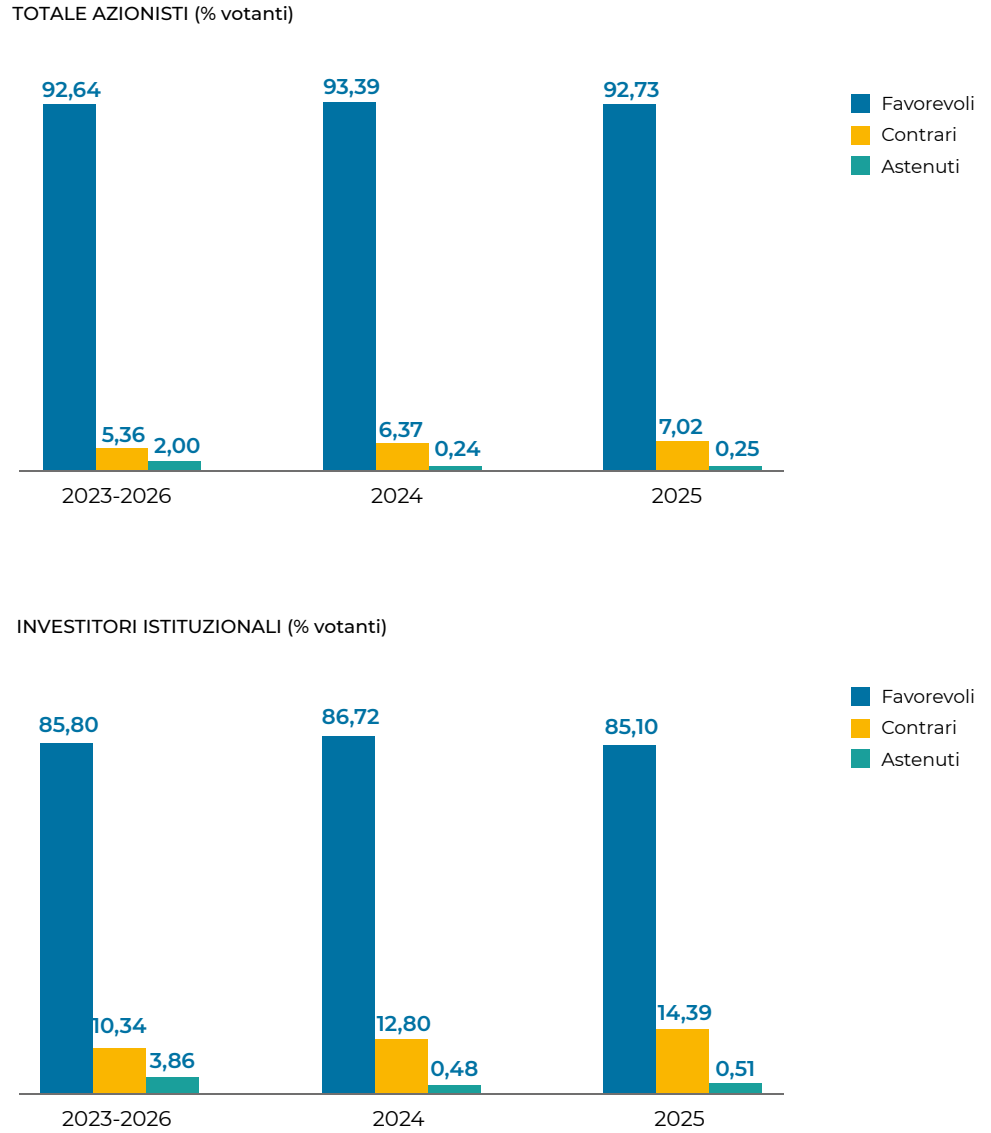
(b) Le tutele CCNL prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di 36 mensilità della remunerazione di fatto (remunerazione fissa, incentivi variabili di breve e lungo termine, benefits), compreso quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso, in coerenza con la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

Sez. I – Voto assembleare
2023-2025 sulla Politica

RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

L'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025 ha approvato (voto vincolante) la Politica di Remunera-
zione 2025 con una percentuale pari al 92,73% dei votanti complessivi e all'85,10% degli investitori
istituzionali.

GRAFICO 6 – RISULTATI 2023-2025 DEL VOTO ASSEMBLEARE
SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE I



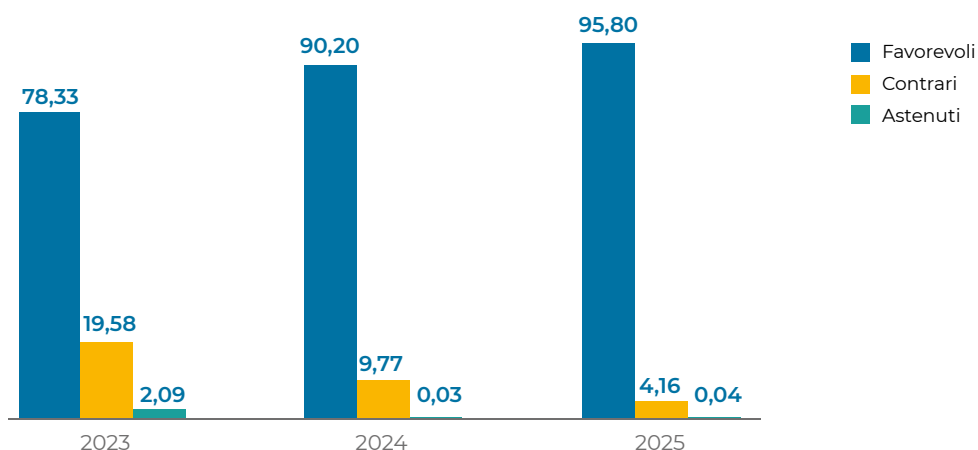


L'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2025 ha espresso un voto favorevole (voto consultivo) sulla seconda sezione della presente Relazione con una percentuale pari al 95,80% dei votanti complessivi e al 91,40% degli investitori istituzionali.

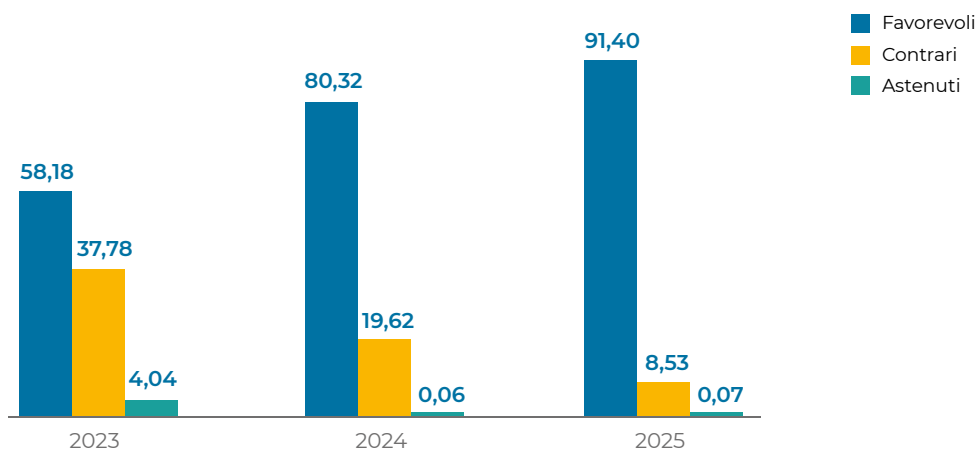
[Sez. II – Voto assembleare 2023-2025 sull'Attuazione della Politica](#)

GRAFICO 7 – RISULTATI 2023-2025 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 2026



INDICE DEI CONTENUTI

PRINCIPALI NOVITÀ DELLA POLITICA

GOVERNO SOCIETARIO

FINALITÀ E PRINCIPI GENERALI DELLA POLITICA
SULLA REMUNERAZIONE

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL 2026

DESTINATARI DELLA POLITICA

La Sezione I sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea del 6 maggio 2026, convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale Sezione descrive la Politica sulla Remunerazione 2026, di durata annuale, per gli Amministratori, i Sindaci, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Descrive, inoltre, gli organi societari coinvolti e le procedure 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

Il Comitato ha formulato due principali proposte innovative.

Anzitutto, a seguito di un'approfondita analisi, il Comitato ha osservato che: a) negli ultimi anni i compensi fissi degli amministratori non esecutivi e dei sindaci sono rimasti stabili, pur in presenza di rilevanti dinamiche inflattive; b) risulta un rilevante gap retributivo rispetto ai soggetti che ricoprono analoghi incarichi presso società comparabili. Tenuto conto delle risultanze dei benchmarking, ha ritenuto opportuno di proporre all'Assemblea una valutazione in merito all'eventuale adeguamento dei compensi degli Amministratori non esecutivi, invariati dal 2014, nonché dei componenti del Collegio Sindacale, invariati dal 2020, anche in relazione alle esigenze di valorizzazione le responsabilità connesse agli incarichi ricoperti. Si segnala che l'adeguamento per l'inflazione cumulata negli ultimi anni, dettagliato più avanti, riduce ma non elimina il gap rispetto ai peers.

Analogo benchmarking è stato compiuto sui compensi per la partecipazione ai comitati e sui compensi del presidente, senza che emergessero gap significativi rispetto ai peers. Pertanto, il Comitato, in tali casi, ritiene di proporre la conferma degli importi previsti dalla policy precedente.

È stata poi svolta un'analoga analisi riguardo al limite massimo complessivo della remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, invariato dal 2017. In tal caso il Comitato, tenuto conto delle dinamiche inflattive e delle risultanze dei benchmarking che mostrano un rilevante gap rispetto al peer group, ha ritenuto di proporre una valutazione in merito all'eventuale adeguamento del limite massimo complessivo sopra citato, al fine di garantirne la piena coerenza con l'evoluzione del contesto macroeconomico e competitivo.

La seconda proposta riguarda la componente variabile di lungo termine, come prevista nel nuovo Piano di incentivazione azionario 2026-2028. Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il management stia effettuando uno sforzo di particolare rilievo, che potrà portare risultati straordinari in un'ottica di medio-lungo termine, pur nella perdurante incertezza e volatilità dello scenario di riferimento. Ha pertanto incaricato il Comitato di predisporre una proposta organica di revisione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT), che permetta di riconoscere in modo appropriato il contributo del management al conseguimento di risultati di particolare rilievo. La proposta, meglio dettagliata più avanti, prevede l'introduzione di un livello di incentivazione aggiuntivo denominato "over performance" (secondo la stessa logica già adottata nel piano IBT), applicabile solo nel caso di effettivo raggiungimento nel medio-lungo termine di performance straordinarie, superiori a quelle previste nei piani degli ultimi anni. Restano pertanto invariati i livelli di incentivazione correlati alle soglie di performance minima, target e massima, già presenti negli anni passati, preservando così la coerenza complessiva dell'impianto incentivante.

Accanto ai due interventi principali, sono proposte alcune novità di portata minore, che si ritiene comunque opportuno segnalare. Anzitutto, sono stati oggetto di revisione taluni obiettivi dei Piani di incentivazione. In particolare, sia per il Piano IBT che per il Piano ILT, il parametro "Leverage" è stato sostituito dal parametro "Gearing", in coerenza con la prassi adottata dai peers e con le metriche comunicate al mercato, al fine di assicurare maggiore trasparenza, omogeneità e allineamento informativo. L'intervento non ha alcun impatto in termini di pay-for-performance. Con riguardo al Piano IBT, l'obiettivo in materia di safety (SIR) è stato reso ancor più sfidante, prevedendo – di fatto – che non si raggiunga il livello massimo in caso anche di una sola fatality.

Infine, con riferimento al nuovo Piano ILT, tenuto conto della volatilità dei mercati finanziari, è stato previsto che il risultato finale di ciascun ciclo triennale sia determinato quale media dei risultati annuali di posizionamento rispetto al peer group.



Coerenza della Politica con le previsioni normative e statutarie

Adesione al Codice di Corporate Governance

Piano di Engagement

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.

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 ed 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").

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.

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

(16) www.eni.com - 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 supporta le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione in tema di politiche di remunerazione, in conformità allo Statuto e al Codice di Corporate Governance (Principio XVI e Raccomandazione n. 25); in particolare formula proposte in merito a:

- Politica sulla Remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, nonché dei componenti dei Comitati consiliari e criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- Piani di incentivazione di breve e di lungo termine, anche a base azionaria, con definizione e consuntivazione dei relativi obiettivi di performance connessi alla determinazione degli incentivi degli Amministratori con deleghe;
- Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti;

Inoltre, valuta annualmente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica adottata ed esprime un parere in merito alla remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza di Eni.

Nell'esercizio delle proprie funzioni, il Comitato pianifica e monitora le 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 correlate¹⁸.

Il Comitato riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile sulle questioni più rilevanti esaminate nel corso delle riunioni e annualmente sull'attività svolta 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 lo svolgimento delle proprie attività, di norma nelle date previste nel calendario annuale approvato dallo stesso Comitato, ed è validamente riunito in presenza della 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. Il Comitato decide a maggioranza dei presenti. La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato.

Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale, 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, effettuata di norma attraverso l'invio dell'avviso di convocazione, esponenti della struttura della Società competenti per materia.

Composizione e ruolo del Comitato Remunerazione

Compiti del Comitato Remunerazione

(17) In data 29 gennaio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il "Regolamento del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati endoconsiliari di Eni SpA". Quest'ultimo conferma, con alcune modifiche di semplificazione e razionalizzazione, i compiti del Comitato Remunerazione precedentemente attribuiti dal Regolamento del Comitato Remunerazione approvato l'11 maggio 2023 e li allinea a quanto previsto nella nuova delibera sui poteri riservati del Consiglio di Amministrazione. Il Regolamento è disponibile nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

(18) 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 2025, disponibile sul sito web della Società (www.eni.com).

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 necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, tramite le funzioni aziendali competenti, nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini previsti nel Regolamento ed entro i limiti di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione (Raccomandazione n. 17).

Composizione e attività del Comitato Remunerazione nel 2025

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 Governance¹⁹ (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.

TABELLA 7 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONE NEL 2025^(a)

 PRESIDENTE Massimo Belcredi ^(b)	 COMPONENTE Cristina Sgubin	 COMPONENTE Raphael Vermeir ^(b)
---	---	--

(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.

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

TABELLA 8 – CICLO DI ATTIVITÀ ANNUALE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

1° SEMESTRE GENNAIO-GIUGNO	2° SEMESTRE LUGLIO-DICEMBRE
DEFINIZIONE E ATTUAZIONE POLITICA	
• 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	• 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	
• 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	• Definizione del Piano annuale di engagement • Eventuali incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor

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



Nel corso del 2025, il Comitato Remunerazione si è riunito complessivamente **10 volte**, con una **partecipazione del 100%** dei suoi componenti e una **durata media pari a 2 ore**.

A tutte le riunioni del Comitato ha preso parte almeno un componente del Collegio Sindacale.

Le principali attività del Comitato nel primo semestre 2025 hanno riguardato:

- la valutazione periodica dell'attuazione della Politica sulla Remunerazione 2024, come prevista dal Codice di Corporate Governance, in termini di posizionamento e pay mix rispetto ai benchmark retribuiti di riferimento;
- la consuntivazione dei risultati annuali 2024 ai fini dell'attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nonché dei Piani di Incentivazione di Lungo Termine azionari in essere;
- la definizione degli obiettivi e i target di performance 2025 connessi al Piano di incentivazione variabile di breve termine;
- l'aggiornamento della struttura degli obiettivi dell'attribuzione 2025 del Piano ILT azionario 2023-2025, con definizione dei relativi target, e del Documento Informativo Consob;
- la definizione delle Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2025 e della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2025 e sui compensi corrisposti 2024;

Le proposte sono state approvate dal Consiglio del 18 marzo 2025 per la successiva approvazione assembleare, e dal Consiglio del 26 giugno 2025 per quanto riguarda la consuntivazione dei Piani ILT in essere.

Il Comitato ha inoltre svolto incontri con i principali investitori istituzionali (rappresentanti circa il 10% del capitale sociale) e proxy advisor, allo scopo di mantenere il dialogo sulla Politica di Remunerazione e sulla sua attuazione, e ha effettuato per tutti i Consiglieri e i Sindaci, una sessione di approfondimento dedicata ai temi di remunerazione.

Le principali attività del Comitato nel secondo semestre 2025 hanno riguardato:

- l'esame delle raccomandazioni di voto dei principali proxy advisor e il confronto dei risultati di voto con quelli dei peers nazionali ed europei.
- la proposta di attuazione del Piano ILT azionario 2023-2025 (attribuzione 2025) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business e i relativi Regolamenti;
- la proposta di assegnazione 2025 del Piano di Azionariato Diffuso 2024-2026, in favore della generalità dei dipendenti Italia ed estero;
- l'esame di studi/analisi volti all'aggiornamento della Politica sulla Remunerazione per il 2026 e del nuovo Piano ILT azionario nonché della nota metodologica per la consuntivazione delle performance;
- la proposta del piano annuale di engagement 2026, con i principali investitori istituzionali e i proxy advisor;
- l'aggiornamento della "Nota Metodologica"²⁰.

Il Comitato ha inoltre svolto incontri con i proxy advisor, allo scopo di verificare eventuali aggiornamenti delle loro policy di voto, ha effettuato per tutti i Consiglieri e i Sindaci, una sessione di approfondimento dedicata alla metodologia di valutazione delle performance.

Le proposte relative all'attuazione del Piano ILT azionario e del Piano di Azionariato Diffuso sono state approvate dal Consiglio del 23 ottobre 2025.

Per l'esercizio 2026 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di 10 riunioni, 5 delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione.

(20) Per ulteriori informazioni si rinvia alla pag. 27 del presente documento "Principi Generali - Processo di consuntivazione dei risultati".



Collegamento con la mission e la strategia aziendale

Coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance

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 delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico²¹ e dalle Policy "Rispetto dei Diritti Umani in Eni" e "Diversity & Inclusion"²², 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.

Principi generali

La Politica sulla Remunerazione è predisposta in linea con i Principi e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance²³, nonché con le ulteriori indicazioni del Comitato per la Corporate Governance²⁴.

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.

(21) Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2025, disponibile nella sezione Governance del sito internet della Società.

(22) Policy approvate dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 14 settembre 2023 e 26 ottobre 2023.

(23) 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.

(24) Si veda il comunicato stampa emesso in data 17 dicembre 2025 disponibile sul sito internet di Borsa Italiana.



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 europee comparabili con Eni, attraverso specifici confronti retributivi effettuati con il supporto di fornitori internazionali (Raccomandazione n. 25).

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).

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.

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.

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.

Coerenza con i
riferimenti di mercato

Bilanciamento tra
remunerazione fissa
e variabile

Remunerazione fissa

Remunerazione variabile

Processo di
consuntivazione risultati

Clausole di malus
e clawback

Benefits



Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza

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 2026

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 2025.

Ai fini della predisposizione della Politica, sono stati monitorati il quadro normativo e le prassi di governance in tema di executive remuneration, gli orientamenti degli investitori istituzionali e i relativi feedback ricevuti nel corso degli incontri di engagement.

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

La Politica sulla Remunerazione Eni 2026 relativamente agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2026, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Nessuna deroga prevista

La Politica 2026 non prevede la possibilità di applicare deroghe in fase attuativa.

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 crescita economica ed il rafforzamento finanziario 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, in relazione alla performance azionaria (TSR), rispetto ad un panel di Peers, 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 obiettivi di sostenibilità ambientale e transizione energetica.

Obiettivi di lungo termine

Riferimenti di mercato e Peer Group retributivo

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata, con riferimento a ruoli omologhi, rispetto al Peer Group composto da società europee appartenenti ai settori Energy e Utilities e ad altri settori comparabili (Shell, TotalEnergies, BP, Repsol, Equinor, OMV, RWE, Iberdrola, E.ON, ENGIE, Enel, BASF, Bayer, Rio Tinto, Anglo American, Volkswagen, Vodafone, Siemens). Tale peer group è rimasto invariato dal 2023.



TABELLA 9 – 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 al mercato executive europeo del settore industriale.

Dirigenti con
responsabilità
strategiche

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”.

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.

Sistema retributivo
integrato a livello
world-wide

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 ha previsto due assegnazioni annuali (nel 2024 e 2025) di azioni gratuite per un controvalore monetario individuale annuo di 2.000 euro. A ciascuna assegnazione è stato applicato 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 2026 per il Presidente prevede un limite massimo complessivo pari a €500.000, invariato rispetto al precedente mandato, tenuto conto delle evidenze dei confronti retributivi, comprensivo dell'emolumento per la carica stabilito dall'Assemblea nonché del compenso che sarà definito dal Consiglio di Amministrazione per le eventuali deleghe conferite, in considerazione del profilo del soggetto designato.

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 mandato²⁵.

Amministratori non esecutivi

Per i compensi assembleari, invariati dal 2014, si propone, per il mandato 2026-2028, di valutare un adeguamento fino a un massimo di €98.000 correlato alla dinamica dell'inflazione (23%); anche tenuto conto dell'aumento proposto, tali compensi continuano a presentare un rilevante gap rispetto ai valori mediani del peer group di riferimento.

Per la partecipazione ai Comitati Consiliari, che saranno costituiti dal nuovo Consiglio, la Politica sulla Remunerazione 2026 prevede, anche in considerazione del benchmarking effettuato, il mantenimento dei compensi definiti per l'attuale mandato, e comunque, in caso di diversa articolazione degli stessi, di compensi definiti entro i limiti massimi attualmente previsti per il Comitato Controllo e Rischi:

- 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 gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁶.

(25) In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2025, 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).

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



Collegio Sindacale

Per i compensi assembleari, invariati dal 2020, si propone, per il mandato 2026-2028, di valutare un adeguamento fino a un massimo di €101.000 per il Presidente e di €90.000 per i Sindaci correlato alla dinamica dell’inflazione (19%), tenuto conto anche del gap rispetto ai valori mediani del peer group di riferimento e del crescente impegno professionale connesso alle attività svolte in qualità di Audit Committee ai fini degli adempimenti SEC, in relazione alla quotazione di Eni al New York Stock Exchange.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

La Politica sulla Remunerazione 2026 prevede riferimenti massimi potenziali rimodulabili in relazione alle sfide strategiche e al profilo di competenze/esperienze del soggetto designato nonché in caso di modifica degli attuali ruoli, deleghe e rapporti di lavoro, tenendo conto dei confronti retributivi con il peer group.

Remunerazione fissa

La Remunerazione Fissa (RF) prevede un limite massimo complessivo di €1.970.000, con un adeguamento pari alla dinamica dell’inflazione (23%) rispetto alla remunerazione precedente (invariata dal 2017), tenuto anche conto del significativo gap rispetto ai valori mediani del peer group ed eventualmente riducibile in caso di modifica degli attuali incarichi e relative deleghe e in relazione al profilo del soggetto designato. Tale proposta allinea la RF dell’AD/DG alla mediana del peer group.

In caso di attribuzione del ruolo di Direttore Generale la retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni. In relazione al rapporto di lavoro dirigenziale, il 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.

Remunerazione fissa

Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento

La Politica per il 2026 prevede il mantenimento di un Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento (Piano IBT), con le medesime caratteristiche del Piano previsto nella precedente Politica e finalizzato a motivare il raggiungimento di obiettivi annuali in un’ottica di sostenibilità a medio-lungo termine.

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 tengono 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 2026 approvati dal CdA del 18 marzo 2026 su proposta del Comitato Remunerazione sono rappresentati nella tabella seguente.

Processo di definizione degli obiettivi

TABELLA 10 – OBIETTIVI 2026 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2027

OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI E PATRIMONIALI (65%)	OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E CAPITALE UMANO (35%)
- Earning Before Tax (20%) - Free Cash Flow organico (25%) - Gearing (20%)	- Emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2 (20%) - Severity Incident Rate (15%)
LEVE - Crescita nei business legacy e della transizione - Efficienza dei costi operativi - Ottimizzazione del capitale circolante - Disciplina finanziaria nello spending e nel time to market dei progetti di investimento - Valorizzazione del portafoglio	LEVE - Decarbonizzazione - HSE e sostenibilità



Obiettivi economico-finanziari-patrimoniali

Obiettivi di sostenibilità ambientale e capitale umano

Processo di consuntivazione dei risultati

Livelli di incentivazione invariati

In particolare:

- gli indicatori **Earning Before Taxes (EBT)**, **Free Cash Flow organico (FCF)** e **Gearing²⁷** 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. 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; in coerenza con i target strategici comunicati al mercato;
- l'indicatore di **emissioni nette GHG Upstream Scope 1 e 2** (MCO₂eq.), su perimetro finanziario previsto dalla Direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive - 2022/2464/UE), contribuisce al Piano di Decarbonizzazione dell'azienda che punta alla Neutralità carbonica al 2050;
- 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. Nel 2026 l'area di osservazione comprende esclusivamente le società operate, in linea con la Direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive - 2022/2464/UE). Inoltre, in ottica di ulteriore rafforzamento di tale impegno, la Politica 2026 prevede in caso di 1 fatality che il valore massimo non può essere raggiunto.

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).

Meccanismi e livelli di incentivazione

Il Piano IBT con differimento prevede le medesime caratteristiche degli anni precedenti coerenti con i principi di politica retributiva.

Ciascun obiettivo è predeterminato e misurato secondo la scala di risultato 70÷150 punti (target = 100), in rapporto al peso ad esso 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.

(27) Il "Gearing" misura il grado di solidità patrimoniale della società, utilizzato per valutare la struttura finanziaria e l'equilibrio tra capitale proprio e debiti. È calcolato come rapporto tra l'indebitamento finanziario netto ante lease liability e la somma del patrimonio netto, comprensivo delle interessenze di terzi, e del debito netto ante lease liability.

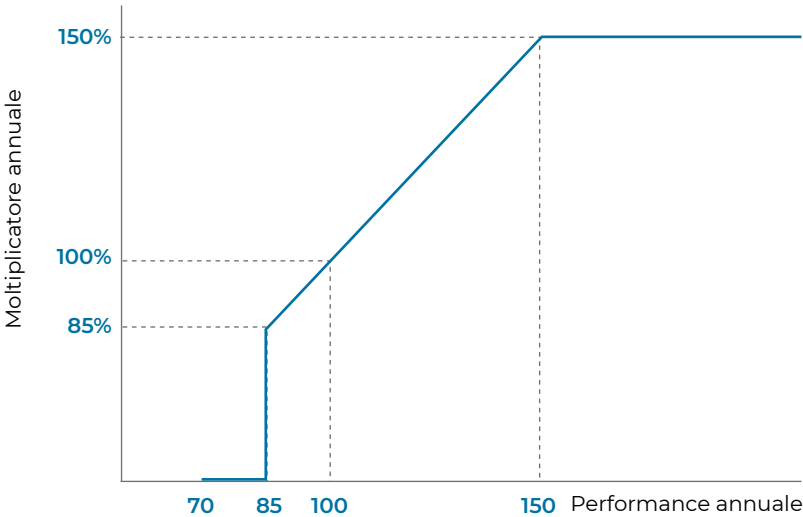


L'Incentivo totale (IT) è calcolato secondo la seguente formula:

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

Dove RF è la remunerazione fissa complessiva e “I_{Target}” è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (per l'AD/DG fino a un massimo del 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:

- 1) una **Quota annuale** (I_A) pari al 65% dell'incentivo totale, erogato nell'anno successivo a quello di conseguimento del risultato. I valori della quota annuale, in funzione della performance, sono riportati nella tabella sottostante²⁸;

Incentivo annuale erogabile nell'anno

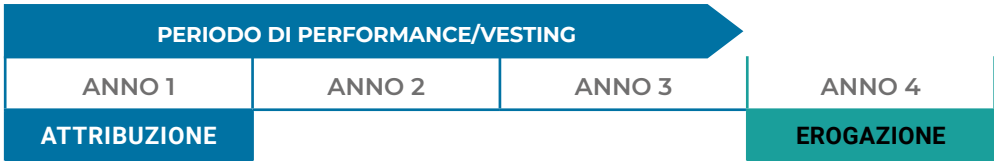
TABELLA 11 – LIVELLI QUOTA INCENTIVO EROGABILE NELL'ANNO

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

- 2) 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



(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%)

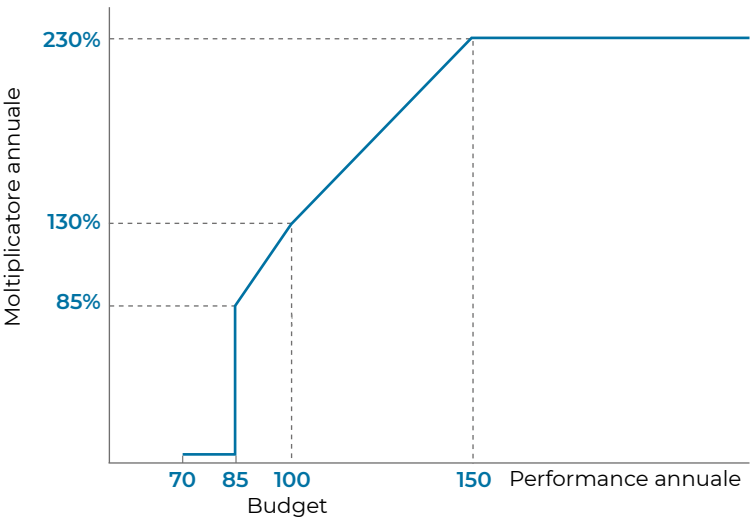


La quota differita erogabile (I_{DE}) è determinata secondo la seguente formula:

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

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



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%

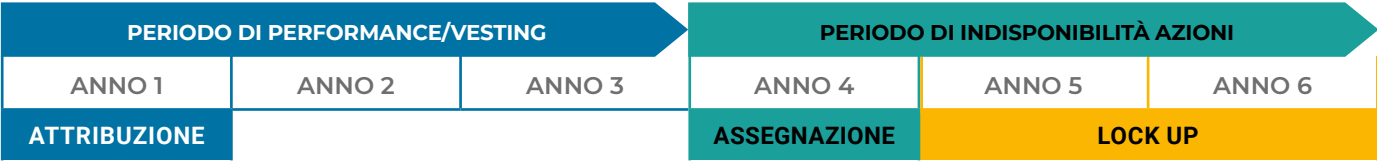
Processo di definizione degli obiettivi

Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario

Il Piano ILT azionario 2026-2028, proposto dal Comitato Remunerazione e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026, sarà sottoposto all’approvazione dell’Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2026.

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2026, con periodo di performance di tre anni e con ulteriori tre anni di indisponibilità (1 anno per l’assegnazione e 2 anni di lock up), come rappresentato nel grafico seguente.

GRAFICO 11 – TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO



(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



CONDIZIONI DI PERFORMANCE

Gli obiettivi di performance del Piano sono coerenti con il Piano strategico di Eni e hanno la finalità di allineare l'azione del management agli interessi degli stakeholder nonché alle best practice di settore. In particolare, 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% Gearing.
- 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;
 - 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 quale media dei moltiplicatori conseguiti in ciascuno dei tre anni di performance. Il Peer Group di riferimento è invariato dal 2023 e 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.
- 2) Obiettivo finanziario e patrimoniale, articolato in:

Free Cash Flow organico cumulato nel triennio di riferimento consuntivato rispetto all'omologo valore previsto nei primi 3 anni del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance;

Gearing: valore consuntivato a fine triennio rispetto all'omologo valore previsto nel 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⁽³⁰⁾ (MCO₂eq.), su perimetro finanziario previsto dalla Direttiva europea CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive - 2022/2464/UE), 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.

Il Piano prevede per ciascun obiettivo il mantenimento dei tre livelli di performance (soglia, target e massimo) previsti nei piani degli anni precedenti; in aggiunta a essi è introdotto un nuovo livello over performance in caso di raggiungimento di risultati superiori al livello massimo (definito in continuità con gli anni precedenti) al fine di valorizzare adeguatamente le azioni/iniziative strategiche intraprese dal management.

Secondo quanto previsto nel Documento Informativo del Piano ILT azionario 2026-2028, disponibile sul sito internet della Società, la tabella seguente riporta i livelli di performance triennali degli obiettivi di tipo assoluto della prima attribuzione 2026 con periodo di performance 2026-2028. I suddetti livelli di performance sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2026.

Obiettivi del Piano ILT
azionario attribuzione
2026

Target obiettivi assoluti
2026-2028 (attribuzione
2026)

(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).



TABELLA 13 – OBIETTIVI DI TIPO ASSOLUTO 2026-2028 DELL'ATTRIBUZIONE 2026 DEL PIANO ILT AZIONARIO 2026-2028

Obiettivi di tipo assoluto	Parametro	Unità di misura	Soglia 80%	Target 130%	Massimo 180%	Overperf. 235%
Obiettivo Finanziario e Patrimoniale	Free Cash Flow organico	Miliardi di euro cumulati nel triennio 2026-2028	12,58	14,08	15,58	15,83
	Gearing	% al 31.12.2028	20,4%	18,4%	16,5%	16,1%
Obiettivo di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica	Emissioni nette GHG upstream Scope 1 e 2	MtonCO ₂ eq. nel 2028	2,95	2,80	2,65	2,55
	Capacità di produzione di Biojet	kton/anno capacità produzione Biojet al 31.12.2028	1.380	1.580	1.780	1.880

MECCANISMI E LIVELLI DI INCENTIVAZIONE

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

N. AZIONI ATTRIBUITE = RF X %I_{Base} / P_{Attr}

dove RF è la remunerazione fissa complessiva, I_{Base} è la percentuale di incentivazione a livello base (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. AZIONI ASSEGNATE = N. AZIONI ATTRIBUITE X M_f

Dove M_f è il moltiplicatore finale pari alla media ponderata dei moltiplicatori di ciascun indicatore. Per il TSR, il moltiplicatore potrà essere compreso tra zero e 180%, con soglia collocata a livello di posizionamento mediano, ed è calcolato come media dei moltiplicatori annuali nel triennio di riferimento. L'ulteriore livello di over performance, con moltiplicatore pari al 235%, è applicato solo nel caso in cui nel primo e secondo anno di performance sia raggiunto il primo posto del ranking e nel terzo anno sia conseguito, oltre che il posizionamento al primo posto, anche uno scostamento dal secondo classificato superiore al 10%.

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

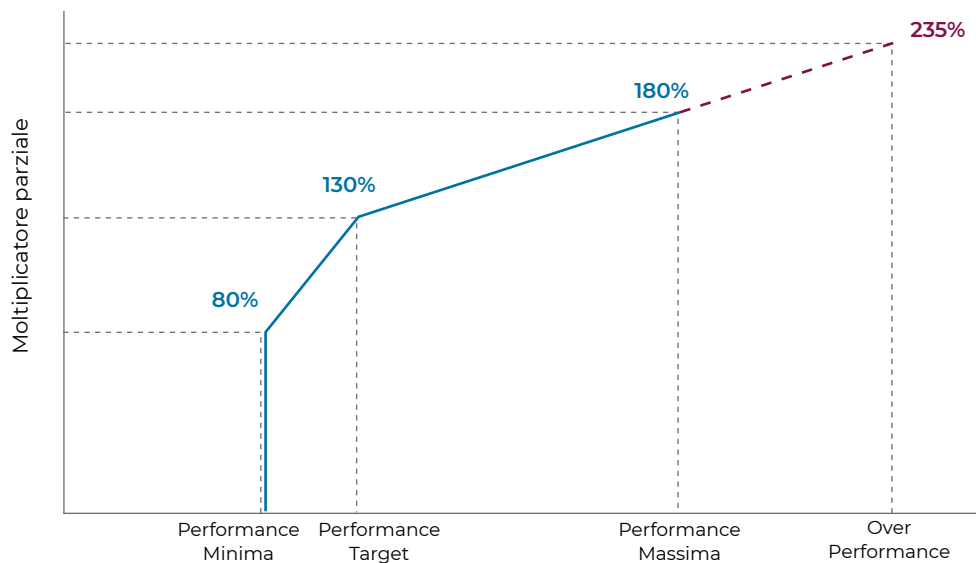
Posizione nel ranking					
1°+*) Over perf.	1° Massimo	2°	3° Target	4° Soglia	5°-7°
Moltiplicatore					
235%	180%	140%	100%	80%	0%

(*) L'over-performance è applicato solo nel caso in cui nel primo e secondo anno di performance sia raggiunto il primo posto del ranking e nel terzo anno sia conseguito, oltre che il posizionamento al primo posto, anche uno scostamento dal secondo classificato superiore al 10%.

Per ciascun obiettivo di tipo assoluto, il risultato sarà valutato sulla base di un moltiplicatore compreso tra zero e 180%. Come per il TSR, è previsto un ulteriore livello di over performance, con moltiplicatore compreso tra 180% e 235%, applicabile in caso di risultati straordinari superiori al livello massimo (definito in continuità con gli anni precedenti), secondo il seguente grafico:



GRAFICO 12 – SCALA DI PERFORMANCE ASSOLUTA - MOLTIPLICATORE



Nella tabella seguente è riportato, in funzione del livello di performance, il 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	235 over perf.
Controvalore Azioni (in % della Rem. Fissa)	0%	60%	183,75%	270%	352,5%

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).

Il Regolamento del Piano 2026-2028 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. La quota delle azioni non vincolate è di norma utilizzata dal beneficiario per il pagamento delle imposte dovute sul valore imponibile delle azioni assegnate, in relazione alle normative e alle aliquote fiscali vigenti in Italia.

Per l'AD/DG la condizione di lock-up equivale, in caso di assegnazioni annuali pari al valore attribuito, ad un obiettivo di shareholding (raggiungibile entro 2 anni) di valore pari a 1,5 volte la remunerazione fissa e in caso di assegnazioni di valore massimo pari a 2,7 volte la remunerazione fissa (3,5 volte in caso di over performance).

Processo di
consuntivazione
dei risultati

Shareholding Policy

(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%
- Over performance: 352,5% = 150% x 235%



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

Per l'Amministratore Delegato, 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. 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.

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

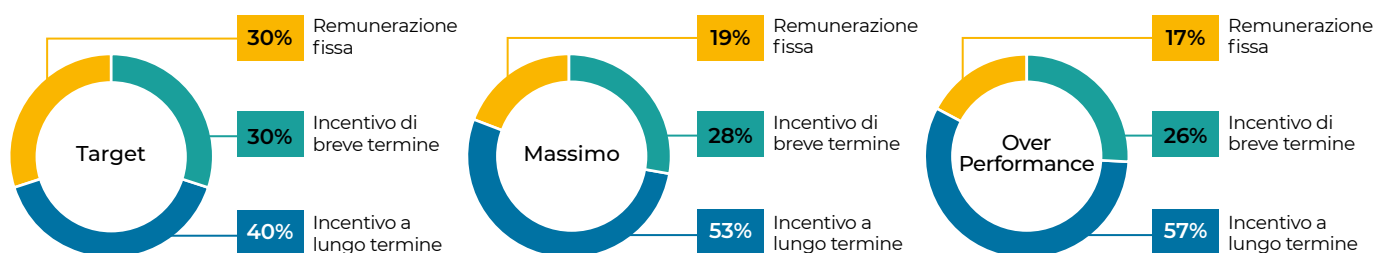
Per l'Amministratore Delegato sono previsti i seguenti benefits, in linea con le politiche Eni stabilite per tutti i Dirigenti: (i) copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale; (ii) previdenza complementare e assistenza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

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.

Prevalenza del variabile di lungo termine

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, in coerenza con la Raccomandazione 2009/385/CE.

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



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.

PATTO DI NON CONCORRENZA

Per il mandato 2026-2029, a tutela degli interessi della Società, sarà mantenuto e/o potrà essere definito un patto di non concorrenza.

Qualora l'attuale Amministratore Delegato e Direttore Generale sia confermato, resterà efficace il patto di non concorrenza già in essere, secondo i termini e le condizioni ad esso applicabili³⁴.

Qualora sia nominato un nuovo Amministratore Delegato, il corrispettivo del Patto potrà essere definito in relazione agli obblighi in esso previsti (durata e ampiezza dei vincoli su attività di business e Paesi), entro un limite massimo, per ciascun anno di vincolo, pari alla remunerazione fissa più una componente variabile, in funzione della media dei risultati del Piano IBT nel triennio precedente, tra €500.000 (performance target) e €1.000.000 (performance massima). Il corrispettivo del diritto di opzione prevede un limite massimo pari a €300.000.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La Politica retributiva per il 2026 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, con interventi selettivi anche non continuativi 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.

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

Differenziata per livello di ruolo

(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.).

(34) Si ricorda che il diritto di opzione previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, è stato esercitato dal Consiglio di Amministrazione, con delibera del 14 marzo 2019, come precisato a pag. 29 della Relazione sulla Remunerazione 2019.



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 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 2026-2028 di tipo azionario. Il Piano, destinato a tutte le risorse manageriali critiche per il business, prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2026, 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 (176% in caso di over performance), 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.

Benefits

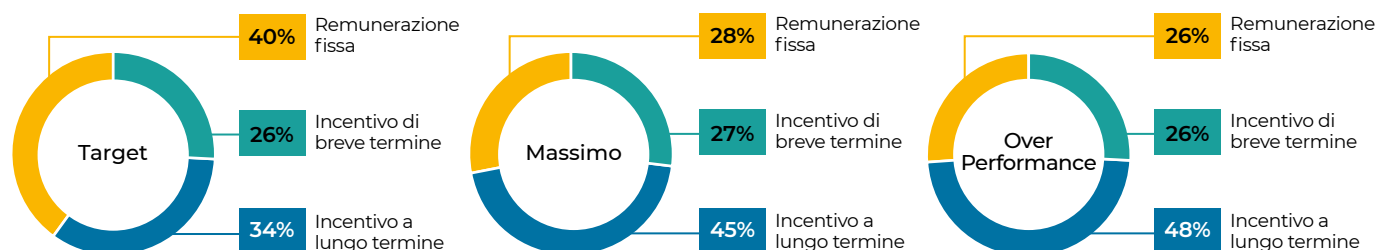
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono previsti i seguenti benefits definiti dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per tutti i dirigenti Eni: (i) copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale 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 sotto riportato.

Forte rilevanza del
variabile di lungo
termine

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

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 civile³⁵ e del Contratto Collettivo Nazionale Lavoro (CCNL) Dirigenti Industria (art. 19).

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.

Coerenza con la
normativa nazionale e il
CCNL Dirigenti Industria

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



Sezione II

Compensi e altre informazioni



INDICE DEI CONTENUTI

PREMESSA

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2025

COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2025

PARTECIPAZIONI DETENUTE

ATTUAZIONE 2025 DEL PIANO ILT 2023-2025

La Sezione II sarà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea del 6 maggio 2026, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale Sezione descrive l'attuazione della Politica di competenza 2025, 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 2025 e gli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle performance 2025 ed erogabili/assegnabili nel 2026, secondo il criterio di competenza previsto dalla normativa Consob e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2025.

Per l'Incentivo di Breve Termine maturato nel 2025 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 2023 con periodo di maturazione 2023-2025, si riportano gli incentivi determinati in base allo stato di avanzamento dei risultati.

Gli incentivi di breve e lungo termine effettivamente erogati/assegnati nel 2026, saranno comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2027.

Nella Sezione II è, inoltre, riportato il supplemento di informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2024, riguardante gli incentivi effettivamente erogati/assegnati nel 2025 per i quali, alla data di approvazione della Relazione 2025, 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 2025, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³⁶.

Informativa sulla variazione dei compensi

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e i Sindaci, nel 2025 non si evidenziano variazioni di remunerazione rispetto al 2024, essendo i relativi compensi rimasti invariati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nel 2025 la remunerazione fissa è rimasta invariata mentre la remunerazione complessiva ha evidenziato una variazione negativa rispetto al 2024 pari al -10% dovuta principalmente all'Incentivo di Lungo Termine azionario assegnato nel 2025, in relazione alla differenza tra il prezzo del titolo all'assegnazione rispetto a quello di attribuzione.

TABELLA 16 – COMPENSI EROGATI ALL'AD/DC NEL 2021-2025 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine			Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario			
2025	1.600	1.997	2022	2.234	2.520	31	8.382	-10%
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%

(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.

(36) Tabella redatta ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob.

Per i Direttori Generali la variazione della remunerazione dal 2021 riflette principalmente il cambiamento dei titolari delle posizioni.

TABELLA 17 – COMPENSI EROGATI AL DG GLOBAL NATURAL RESOURCES NEL 2021-2025 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine			Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario			
2025	881	762	2022	414	384	14	2.455	21%
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%

(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.

TABELLA 18 – COMPENSI EROGATI AL DG CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER NEL 2021-2025 (MIGLIAIA DI EURO)

Anno	Compensi Fissi	IBT annuale	Incentivi di Lungo Termine			Benefits	Totale	Variazione %
			anno di attribuzione	IBT differito	ILT Azionario			
2025	902	780	2022	597	418	20	2.717	286%
2024 ^(a)	258		2021		441	5	704	-

(a) Compenso fisso, benefits e incentivi pro-rata della carica da DG ricoperta dal 01.10.2024 al 31.12.2024.

Per i dipendenti Eni Italia, nel periodo 2025-2024, la variazione della retribuzione complessiva media è risultata pari a +4,3%. La variazione nei periodi 2024-2023 e 2023-2022 era risultata rispettivamente pari a +1,2% e a +4,5%.

Nel 2025 Eni ha accelerato con efficacia l'esecuzione strategica, avviando nei tempi progetti chiave e rafforzando il posizionamento della società per creare valore. I progressi strategici si sono tradotti in risultati finanziari significativi: il flusso di cassa operativo del 2025 ha raggiunto €12,5 mld, battendo la previsione di piano rivista per tenere conto del peggioramento dello scenario, e il rapporto di indebitamento su base proforma si è attestato al 14%. Allo stesso tempo, è stata incrementata la distribuzione degli azionisti, aumentando del 20% il valore del programma di buyback. In definitiva, nel 2025 Eni ha dimostrato di saper combinare crescita delle produzioni, riduzione degli investimenti, riduzione del debito ed aumento della remunerazione.

ATTUAZIONE POLITICHE RETRIBUTIVE 2025

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2025 per 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 14 maggio 2025, 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 2025

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione degli obiettivi 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026 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 2026 - Consuntivazione Obiettivi 2025

La consuntivazione degli obiettivi 2025 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stata approvata dal Consiglio, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 18 marzo 2026, determinando un punteggio di performance pari a 149 punti.

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

TABELLA 19 – CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2025 IBT 2026

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 e patrimoniali	65									97,5
EBT (Earning Before Tax) adjusted	20	mld €	7,4	9,2					150	30,0
Organic Free Cash Flow	25	mld €	0,4	4,6					150	37,5
Leverage	20	%	28,6	17,8					150	30,0
ii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0									51,9
Emissioni nette GHG attività upstream equity (Scope 1+2)	20	MtonCO ₂ eq.	5,2	4,7					150	30,0
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	15	(a)	24	9					146	21,9
TOTALE										149

(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, in particolare:
- ottimizzazione base costi ed incrementi produttivi upstream sostenuti dagli avvii dei nuovi progetti e dall'ottimizzazione operativa;
 - massimizzazione del valore del portafoglio gas/LNG e benefici da accordi commerciali;
 - ottimizzazione nella gestione delle bioraffinerie attraverso la diversificazione delle materie prime e la valorizzazione dei prodotti;
 - accelerazione del piano di trasformazione della chimica;
 - efficientamento macchina corporate.

Organic Free Cash Flow: in miglioramento rispetto al target come conseguenza della performance operativa precedentemente descritta, delle numerose iniziative di ottimizzazione della cassa relative principalmente all'ottimizzazione del circolante e altre misure organiche attuate per mitigare gli impatti dello scenario e che hanno portato ad una riduzione materiale del livello di leva finanziaria.

Leverage: il risultato è conseguenza dei migliori risultati economici e finanziari, nonché della gestione attiva del portafoglio.

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



Severity Incident Rate (SIR): in miglioramento rispetto al target, confermando che in Eni la sicurezza nelle attività è una priorità, grazie alla progressiva applicazione di nuovi strumenti volti a prevenire gli incidenti e la continua formazione sulla sicurezza a tutti i livelli aziendali oltre al monitoraggio stringente sulle attività in campo svolte da nostri partner.

Piano IBT 2023 - Quota Differita: consuntivazione obiettivi 2023-2025

Il Piano IBT 2023 prevedeva una quota differita pari al 35%, condizionata alle performance annuali conseguite da Eni nel periodo 2023-2025. Il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il risultato della scheda Eni 2025 pari a 149 punti determinando un moltiplicatore 2025 pari 228%.

In relazione ai moltiplicatori 2023 e 2024 già determinati, il moltiplicatore finale, da applicare alla quota differita 2023 ai fini dell'erogazione 2026, è pertanto risultato pari al 208% come riportato nella tabella seguente.

TABELLA 20 – MOLTIPLICATORE FINALE DELLA QUOTA DIFFERITA MATURATA NEL PERIODO 2023-2025

	Risultato 2023	Risultato 2024	Risultato 2025	Moltiplicatore finale per erogazione 2025
Punteggio scheda Eni	140	128	149	208%
Moltiplicatore	210%	186%	228%	

Piano ILT azionario 2023-2025 – Attribuzione 2023: consuntivazione obiettivi 2023-2025

L'attribuzione 2023 del Piano ILT azionario 2023-2025, approvato dall'Assemblea del 10 maggio 2023, era collegata alle performance del parametro di tipo relativo TSR e dei parametri di tipo assoluto Economico-Finanziario, Decarbonizzazione, Transizione Energetica ed Economia Circolare. I risultati di performance 2023-2025, relativi a tale attribuzione, saranno disponibili solo dopo l'approvazione della Relazione Finanziaria di Eni e verranno pubblicati nella Relazione 2027 nel paragrafo "Completamento informativa sull'attuazione della Politica retributiva 2025".

Compensi maturati e/o attribuiti nel 2025

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 2025.

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 2025"), previsti nella Politica sulla Remunerazione 2025.

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 2025 (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 2025").

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Di seguito si riporta il riepilogo della remunerazione maturata nel 2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, (riportati in dettaglio nelle tabelle 1, 2 e 3 del capitolo "Compensi maturati nel 2025"), nonché il relativo pay mix.



TABELLA 21 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER L'AD/DG 2025

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	1.600	2.324	1.252 ^(a)	31	5.207
Pay mix (%)	31%	44%	24%	1%	100%

(a) Comprende la quota differita dell'incentivo di breve termine 2023 maturata nel periodo 2023-2025, non comprende l'incentivo di Lungo Termine Azionario 2023 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione.

COMPENSI FISSI E BENEFITS

Nel 2025 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 2025.

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 2026

In relazione ai risultati consuntivati nell'esercizio 2025 e deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026 (149 punti), è maturata l'erogazione di una quota annuale di 2.324 migliaia di euro e l'attribuzione di una quota differita di 1.252 migliaia di euro (pari rispettivamente al 65% e al 35% dell'incentivo totale di 3.576 migliaia di euro) in coerenza con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione approvata.

PIANO IBT 2023 – MATURAZIONE QUOTA DIFFERITA

Nel 2025 è maturata la quota differita dell'IBT attribuita nel 2023 per un importo pari a 2.307 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2023-2025 (208%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026 in coerenza con quanto previsto nella Politica sulla Remunerazione.

PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025 – MATURAZIONE ATTRIBUZIONE 2023

Nel 2025 è maturato l'incentivo attribuito nel 2023, con periodo di performance 2023-2025. 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 2025

In attuazione dell'attribuzione 2025 del Piano ILT azionario 2023-2025, approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2025, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il prezzo di attribuzione pari a €14,4823, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano, e ha deliberato l'attribuzione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di n. 165.720 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 2025 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 2025 in favore dei Direttori Generali, (riportati in dettaglio nelle tabelle 1, 2 e 3 del capitolo “Compensi maturati nel 2025”), nonché il relativo pay mix.

TABELLA 22 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DG GLOBAL NATURAL RESOURCES 2025

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	881	624 ^(a)	336 ^(b)	14	1.855
Pay mix (%)	47%	34%	18%	1%	100%

(a) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2025 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).
(b) comprende la quota differita dell’incentivo di breve termine 2023 maturata nel periodo 2023-2025, non comprende l’incentivo di Lungo Termine Azionario 2023 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione.

TABELLA 23 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DG CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER 2025

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di Lungo Termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	902	639 ^(a)	344 ^(b)	20	1.905
Pay mix (%)	47%	34%	18%	1%	100%

(a) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2025 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).
(b) comprende la quota differita dell’incentivo di breve termine 2023 maturata nel periodo 2023-2025, non comprende l’incentivo di Lungo Termine Azionario 2023 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione.

Per gli altri DIRS, nelle tabelle del capitolo “Compensi maturati nel 2025” sono riportati in forma aggregata, il dettaglio dei compensi fissi e degli Incentivi di Breve e Lungo Termine maturati nel 2025.

COMPENSI FISSI E BENEFITS

Nel 2025, 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 2026

Nel 2026 sarà erogata la quota annuale e attribuita la quota differita del Piano IBT 2026 in relazione alle performance individuali 2025 la cui consuntivazione non è disponibile alla data di approvazione della presente Relazione.

Nella tabella 2 del capitolo “Compensi maturati nel 2025”, è riportata una stima degli incentivi determinata in base a quanto previsto dalla Politica a livello di performance individuale target.

PIANO IBT 2023 – MATURAZIONE QUOTA DIFFERITA

Nel 2025 è maturata la quota differita attribuita nel 2023 in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2023-2025 (208%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2026.

PIANO ILT AZIONARIO 2023-2025 – MATURAZIONE ATTRIBUZIONE 2023

Nel 2025 sono maturati gli incentivi attribuiti nel 2023, relativi al Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2023-2025. 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 2025”, 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 2025

In attuazione dell'attribuzione 2025 del Piano ILT azionario 2023-2025, approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2025, il Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2025, ha deliberato l'attribuzione 2025 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 2025 non si sono verificati casi di risoluzione consensuale per i Direttori Generali e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Completamento informativa sull'attuazione della politica retributiva 2024

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

Piano IBT 2025

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 762 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 410 migliaia di euro;
- al Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer Francesco Gattei è stata erogata la quota annuale di 780 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 420 migliaia di euro;
- al Direttore Generale Energy Evolution Giuseppe Ricci è stata erogata la quota annuale di 616 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 331 migliaia di euro;
- agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono state erogate quote annuali per un valore complessivo di 8.161 migliaia di euro e sono state attribuite quote differite per un valore complessivo di 4.398 migliaia di euro.

Piano ILT Azionario 2020-2022: Assegnazione Attribuzione 2022

In relazione ai risultati del parametro TSR, del parametro NPV delle riserve certe 2024 e dei parametri di tipo assoluto approvati dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2025, il moltiplicatore finale per l'attribuzione 2022 è risultato pari a 81%, come illustrato nella tabella di seguito.

TABELLA 24 – MOLTIPLICATORE FINALE ILT AZIONARIO 2022 MATURATO NEL PERIODO 2022-2024

Obiettivi di tipo relativo	Peso %	Risultati			Moltiplicatore	Moltiplicatore pesato
		2022	2023	2024		
ΔTSR triennale	25%	9°			0%	0%
NPV Riserve Certe	20%	8°	8°	6°	27%	5%
		0%	0%	80%		

Obiettivi di tipo assoluto	Peso %	Target ^(a)		Risultato	Moltiplicatore	Moltiplicatore pesato
		Min	Max			
Free Cash Flow (mld di euro)	20%	19,26	21,51	23,52	180%	36%
Decarbonizzazione (tCO ₂ /kboe)	15%	20,3	18,3	20,2	85%	13%
Transizione Energetica (MW)	10%	3.807	4.389	3.851	88%	9%
Economia Circolare (progetti)	10%	1 prg.	3 prg.	3 prg.	180%	18%
Moltiplicatore finale					81%	

(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 business, in particolare nel settore GGP per ottimizzazioni gas/LNG e cash initiatives;

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

Transizione Energetica (capacità installata incrementale rinnovabile): in linea con il valore soglia

Economia Circolare (progetti): superiore al target.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato (81%), sono state assegnate, nel 2025, un numero di azioni Eni pari a 164.616, il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari a 2.520 migliaia di euro.

Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategiche

In relazione al moltiplicatore finale consuntivato (81%), nel 2025 sono state effettuate le seguenti assegnazioni:

- Direttore Generale Natural Resources (Guido Brusco): 25.070 azioni Eni, il cui valore fiscalmente imponibile è risultato pari a 384 migliaia di euro;
- Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer (Francesco Gattei): 27.333 azioni Eni, il cui valore fiscalmente imponibile è risultato pari a 418 migliaia di euro;
- Direttore Generale Energy Evolution (Giuseppe Ricci): 25.687 azioni Eni, il cui valore fiscalmente imponibile è risultato pari a 393 migliaia di euro;
- altri Dirigenti con responsabilità strategiche: 283.963 azioni Eni complessive, il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari complessivamente a 4.347 migliaia di euro.



COMPENSI MATURATI NELL'ESERCIZIO 2025

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 2025 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 consuntivate; 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)		4.631 ^(b)		31 ^(c)		6.262	2.134	
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)					72 ^(b)	147		
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)					23	98		
Dirigenti con responsabilità strategiche ^(**)													
Guido Brusco	(15)	Direttore Generale Global Natural Resources	01.01-31.12		881 ^(a)		1.310 ^(b)		14 ^(c)		2.205	350	
Francesco Gattei	(16)	Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer	01.10-31.12		902 ^(a)		1.394 ^(b)		20 ^(c)		2.316	371	
Altri DIRS	(17)	Compensi nella società che redige il Bilancio			6.626		6.900		216	90	13.832	1.794	
		Compensi da controllate e collegate											
		Totale			6.626 ^(a)		6.900 ^(b)		216 ^(c)	90 ^(d)	13.832	1.794	
					11.454	560	14.235		281	250	26.780	4.649	



(*) 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 (venticinque 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 17,7 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2026 maturata nel 2025 per un importo di 2.324 migliaia di euro, in relazione alla performance Eni conseguita nel 2025, (ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2023, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2023-2025, per un importo di 2.307 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; 27 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.
(b) L'importo corrisponde al compenso per le cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 23 migliaia di euro nella società Ecofuel SpA.
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 11,5 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2026 maturata nel 2025 per un importo di 624 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2025 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 2023, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2023-2025, per un importo di 686 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. **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 5,6 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende: (i) la quota annuale del piano IBT 2026 maturata nel 2025 per un importo di 639 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2025 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 2023, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2023-2025, per un importo di 755 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.
17. **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 45,8 migliaia di euro.
(b) L'importo comprende (i) le quote annuali del Piano IBT 2026 maturate nel 2025 per un importo complessivo di 3.252 migliaia di euro, stimate in relazione ad ipotesi di performance individuali 2025 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 2023, maturate in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2023-2025, per un importo di 3.648 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 straordinari 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	erogabili	ancora differiti	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2026	2.324						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2026		1.252	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025						1.176	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024						1.109	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					2.307		
Totale			2.324	1.252			2.307	2.285	
Guido Brusco	Direttore Generale Global Natural Resources	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2026	624 ^(a)						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2026		336 ^(b)	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025						366	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024						330	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					686		
Totale			624	336			686	696	
Francesco Gattei	Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2026	639 ^(a)						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2026		344 ^(b)	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025						399	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024						363	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					755		
Totale			639	344			755	762	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(c)		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota erogata CdA del 18 marzo 2026	3.252 ^(a)						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2026		1.668 ^(b)	3 anni				
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026 - Quota differita CdA del 18 marzo 2025						1.790	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 - Quota differita CdA del 13 marzo 2024						1.754	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023 - Quota differita CdA del 16 marzo 2023					3.648		
Totale			3.252	1.668			3.648	3.544	
			6.839	3.600			7.396	7.287	

(a) Quota annuale del piano IBT 2026 maturata nel 2025, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2025 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione).

(b) Quota differita del piano IBT 2026 maturata nel 2025, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2025 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 (venticinque).



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	Numero Azioni Eni	Valore alla data di maturazione
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2025 CdA 23 ottobre 2025			165.720	2.363	3 anni	23 ottobre 2025	15,586				149
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024	168.719	3 anni									715
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023								181.764 ^(a)		1.076	
Totale					165.720	2.363						1.940	
Dirigenti con responsabilità strategiche													
Guido Brusco	Direttore Generale Global Natural Resources	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2025 CdA 23 ottobre 2025			45.642	667	3 anni	30 novembre 2025	16,132				21
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024	30.967	3 anni									117
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023								30.710 ^(a)		177	
Totale					45.642	667						315	
Francesco Gattei	Direttore Generale Chief Transition & Financial Officer	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2025 CdA 23 ottobre 2025			46.712	683	3 anni	30 novembre 2025	16,132				21
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024	31.705	3 anni									120
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023								33.209 ^(a)		192	
Totale					46.712	683						333	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(b)		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2025 CdA 23 ottobre 2025			214.089	3.130	3 anni	30 novembre 2025	16,132				97
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2024 CdA 24 ottobre 2024	154.871	3 anni									587
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2023 CdA 26 ottobre 2023								159.840 ^(a)		922	
Totale DG e altri Dirigenti con responsabilità strategiche					306.443	4.480						2.254	
Totale complessivo					472.163	6.843						4.194	

(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 (venticinque 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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2024	Numero azioni acquistate ^(a)	Numero azioni vendute ^(b)	Numero azioni possedute al 31.12.2025
Consiglio di Amministrazione						
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato	Eni SpA	552.237	164.616	69.232	647.621
Direttori Generali						
Guido Brusco	DG GNR	Eni SpA	30.010	25.070	10.495	44.585
Francesco Gattei	DG CT&FO	Eni SpA	66.934	15.891	0	82.825
Altri dirigenti con responsabilità strategiche^(c)		Eni SpA	840.634	305.768	206.191	940.211

(a) Comprende l'assegnazione di azioni relative all'attribuzione 2022 del Piano ILT azionario, maturata nel periodo 2022-2024.
(b) Comprende la quota di azioni vendute ai fini degli adempimenti fiscali connessi all'assegnazione relativa all'attribuzione 2022 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 (venticinque dirigenti tutti con partecipazioni in Eni SpA).



ALLEGATO AI SENSI DELL'ART. 84-BIS DEL REGOLAMENTO EMITTENTI CONSOB - ATTUAZIONE 2025 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 2025 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		Azioni Eni	165.720 ^(a)	23/10/25	n.a.	15,586	3 anni
Adriano Alfani	Amministratore Delegato Versalis		Azioni Eni	20.197	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Clara Andreoletti	President and CEO Eni Next LLC		Azioni Eni	2.557	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Mirko Araldi	General Manager Eni North Africa BV		Azioni Eni	3.667	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Andrea Balanzoni	Managing Director Versalis Asia Pacific Pte. Ltd.		Azioni Eni	2.650	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Stefano Ballista	Amministratore Delegato Enilive SpA		Azioni Eni	18.609	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Andrea Barberi	Directeur Général Eni Congo SAU		Azioni Eni	3.107	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Catia Bastioli	Presidente e Amministratore Delegato Novamont SpA		Azioni Eni	6.712	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Marco Bollini Vittorio	Managing Director Eni International BV		Azioni Eni	7.009	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Fabrizio Bolondi	Managing Director Nigerian Agip Exploration Ltd		Azioni Eni	3.125	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alberto Mario Bonettini	Managing Director Eni International Resources Limited		Azioni Eni	5.883	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Marica Calabrese	Managing Director and General Manager Eni Rovuma Basin BV		Azioni Eni	2.295	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Davide Calabrò	Presidente e Amministratore Delegato Enilive Iberia SLU		Azioni Eni	6.216	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Emanuele Calviello	Managing Director Eni Australia Limited		Azioni Eni	2.624	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Francesco Caria	Amministratore Delegato SeaCorridor Srl		Azioni Eni	4.063	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Paolo Carnevale	Managing Director Eni Abu Dhabi Refining & Trading Services BV		Azioni Eni	3.418	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giordano Crema	Managing Director and General Manager Petrobel Belayim Petroleum Co.		Azioni Eni	2.070	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Roberto Daniele	Managing Director Eni Muara Bakau BV		Azioni Eni	4.661	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Luca De Caro	Presidente e Amministratore Delegato Eni Mediterranea Idrocarburi SpA		Azioni Eni	2.797	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Francesco De Francesco	Amministratore Delegato Finproject SpA		Azioni Eni	3.998	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Paolo De Juliis	Presidente e Amministratore Delegato Enimoov SpA		Azioni Eni	2.244	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Antonio De Roma	Amministratore Delegato Enibioch4In SpA		Azioni Eni	2.660	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Massimiliano Del Moro	Amministratore Delegato Enilive Austria GmbH		Azioni Eni	2.641	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Fabrizio Dodi	General Manager DLNG Service SAE		Azioni Eni	3.453	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Luca Faccenda	Managing Director Eni Cote d'Ivoire Limited		Azioni Eni	1.768	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni

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

		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						
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	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
Diarmuid Padraig Flanagan	Managing Director Eni Venezuela BV		Azioni Eni	2.200	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giorgio Fontana	Amministratore Delegato Plenitude Energy Services SpA		Azioni Eni	2.920	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Ernesto Formichella	Managing Director Banque Eni SA		Azioni Eni	4.247	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alessandro Gaeta	Amministratore Delegato Enipower		Azioni Eni	4.599	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Francesco Gasparri	General Manager leoc Production BV		Azioni Eni	2.576	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alessandro Gelmetti	Managing Director Eni Cyprus Limited		Azioni Eni	2.417	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Manfredi Giusto	Managing Director Eni CCUS Holding Limited		Azioni Eni	5.137	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Stefano Goberti	Amministratore Delegato Eni Plenitude		Azioni Eni	25.238	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Paolo Grossi	Amministratore Delegato Eni Rewind		Azioni Eni	10.703	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giorgio Guidi	Managing Director Eni México, S.de R.L. de C.V.		Azioni Eni	3.289	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Seger Willem Arie Hoijtink	Chairman, Managing Director and Resident Manager Agip Karachaganak BV		Azioni Eni	6.525	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Massimo Maria Insulla	President and CEO Eni US Operating Co. Inc.		Azioni Eni	3.591	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Maurizio Limiti	Managing Director Eni Espana Comercializadora De Gas SAU		Azioni Eni	1.837	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giuseppe Lo Faso	Amministratore Delegato Bioraffineria Di Gela SpA		Azioni Eni	1.604	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Sergio Francantonio Lombardini	Chairman and Managing Director Versalis International SA		Azioni Eni	4.247	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giuseppe Macchia	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA		Azioni Eni	4.143	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alberto Manzati	Amministratore Delegato EniProgetti SpA		Azioni Eni	3.837	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Antonio Colino Martinez	Managing Director Eni Plenitude Iberia SLU		Azioni Eni	3.419	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Adriano Mongini	Chief Executive Officer Azule Energy Angola BV		Azioni Eni	8.325	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alberto Navaretta	President and CEO Eni trading&shipping Inc		Azioni Eni	4.774	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Alfonso Pagano	General Manager CORAL FLNG SA		Azioni Eni	2.580	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Andrew Pascoe	Chairman and Managing Director Versalis UK Ltd		Azioni Eni	2.541	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Remo Pasquali	President and CEO Enilive Us Inc.		Azioni Eni	4.631	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Marco Petracchini	Presidente Enilive SpA		Azioni Eni	9.909	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Luciano Piferi	Amministratore Delegato Enilive Deutschland GmbH		Azioni Eni	2.779	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Maurizio Pinna	Managing Director Eni Ghana Exploration and Production Limited		Azioni Eni	2.069	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Claudia Porretta Serapiglia	Managing Director Eni UK Limited		Azioni Eni	2.338	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Diego Portoghese	Managing Director Eni Abu Dhabi BV		Azioni Eni	4.201	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Fabio Quaranta	Managing Director Gas Supply Company Thessaloniki-Thessalia SA		Azioni Eni	2.279	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Silvia Rappini	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA		Azioni Eni	4.930	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Paolo Repetti	Presidente e Amministratore Delegato Ecofuel SpA		Azioni Eni	4.827	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Stefano Rovelli	Managing Director Liverpool Bay CCS Limited		Azioni Eni	2.926	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni



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

		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						
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	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
Giancarlo Ruii	Managing Director North Caspian Operating Company NV		Azioni Eni	4.143	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Roberto Saladini	Presidente e Amministratore Delegato Enilive Suisse SA		Azioni Eni	2.589	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giacomo Benedetto Silvestri	Presidente Eniverse Ventures Srl		Azioni Eni	5.634	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Enrico Trovato	Managing Director Eni Iraq BV		Azioni Eni	2.486	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giorgio Tuccio	Presidente Versalis France SAS		Azioni Eni	2.848	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Tamás Varga	Chairman and Managing Director Dunastyr Polisztirolygártó Zártkoruen Mukodo Részvénytársaság		Azioni Eni	1.634	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Maurizio Vecchiola	Presidente Finproject SpA		Azioni Eni	6.214	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Giorgio Vicini	Directeur Général Eni Algeria Production BV		Azioni Eni	2.631	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Ledvin Zardini	Amministratore Delegato EniServizi SpA		Azioni Eni	4.237	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ^(b)	10 dirigenti		Azioni Eni	306.443	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni
Altri dirigenti	323 dirigenti		Azioni Eni	1.208.582	30/11/25	n.a.	16,132	3 anni

(a) Numero di azioni attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 ottobre 2025.
(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 2025	10
Grafico	5	ANALISI PAY FOR PERFORMANCE	11
Grafico	6	RISULTATI 2023-2025 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE I	18
Grafico	7	RISULTATI 2023-2025 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI - SEZIONE II	19
Grafico	8	MOLTIPLICATORE IBT TOTALE	33
Grafico	9	TIMELINE DELLA QUOTA IBT DIFFERITA	33
Grafico	10	MOLTIPLICATORE QUOTA IBT DIFFERITA	34
Grafico	11	TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO	34
Grafico	12	SCALA DI PERFORMANCE ASSOLUTA - MOLTIPLICATORE	37
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 RATIO DI GENERE A PARITÀ DI LIVELLO DI RUOLO E ANZIANITÀ	12
Tabella	3	PAY RATIO 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 2026	16
Tabella	7	COMPOSIZIONE DEL COMITATO REMUNERAZIONE NEL 2025	24
Tabella	8	CICLO DI ATTIVITÀ ANNUALE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	24
Tabella	9	NUOVO PEER GROUP RETRIBUTIVO CEO	29
Tabella	10	OBIETTIVI 2026 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2027	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 2026-2028 DELL'ATTRIBUZIONE 2026 DEL PIANO ILT AZIONARIO 2026-2028	36
Tabella	14	SCALA DI PERFORMANCE - MOLTIPLICATORE SCALA DI PERFORMANCE RELATIVA (TSR)	36
Tabella	15	LIVELLI DEL CONTROLLO DELLE AZIONI ASSEGNATE	37
Tabella	16	COMPENSI EROGATI ALL'AD/DG NEL 2021-2025	43
Tabella	17	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE NATURAL RESOURCES NEL 2021-2025	44
Tabella	18	COMPENSI EROGATI AL DIRETTORE GENERALE CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER NEL 2021-2025	44
Tabella	19	CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2025 IBT 2026	45
Tabella	20	MOLTIPLICATORE FINALE DELLA QUOTA DIFFERITA MATURATA NEL PERIODO 2023-2025	46
Tabella	21	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER L'AD/DG NEL 2025	47
Tabella	22	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DIRETTORE GENERALE GLOBAL NATURAL RESOURCES 2025	48
Tabella	23	RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER IL DIRETTORE GENERALE CHIEF TRANSITION & FINANCIAL OFFICER 2025	48
Tabella	24	MOLTIPLICATORE FINALE ILT AZIONARIO 2022 MATURATO NEL PERIODO 2022-2024	49



ELENCO TABELLE CONSOB

Tabella	1	COMPENSI CORRISPOSTI 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. 11971/1999	59



Eni SpA

[Sede Legale](#)

Piazzale Enrico Mattei, 1 - Roma - Italia

Capitale Sociale al 31 dicembre 2025: € 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

