

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.).