

Eni

Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione
e sui compensi corrisposti
2022



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
in materia di Remunerazione
e sui compensi corrisposti
2022

Approvata al Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022



Indice

1	LETTERA DELLA PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE	4
2	PREMESSA	6
3	SOMMARIO	8
4	SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE PER IL MANDATO 2020-2023	20
	<i>Sezione non soggetta al voto dell'Assemblea 2022</i>	
	Governo Societario	20
	Organi e soggetti coinvolti	20
	Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione	21
	Comitato Remunerazione Eni	22
	Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2020-2023	26
	Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	27
	Finalità	27
	Principi Generali	27
	Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2020-2023	30
	Criteri per la definizione della Politica	30
	Collegamento con le strategie aziendali	30
	Riferimenti di Mercato e Peer Group	31
	Compensi e condizioni di lavoro dei dipendenti	31
	Destinatari della Politica	32
	Presidente del Consiglio di Amministrazione	32
	Amministratori non esecutivi	32
	Collegio Sindacale	33
	Amministratore Delegato e Direttore Generale	33
	Dirigenti con responsabilità strategiche	41



5 SEZIONE II - COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI	44
<i>Sezione soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2022</i>	
Premessa	44
Attuazione politiche retributive di competenza 2021	45
Consuntivazione risultati 2021 ai fini della maturazione degli incentivi erogabili e/o assegnabili nel 2022	46
Compensi maturati e/o attribuiti nel 2021	49
Completamento Informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2020	53
Compensi maturati nell'esercizio 2021	55
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	55
Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	58
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	60
Partecipazioni detenute	62
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	62
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2020-2022	63
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	63
6 ALLEGATO: ELENCO GRAFICI E TABELLE	65

Lettera della Presidente del Comitato Remunerazione



Nathalie Tocci
Presidente Comitato
Remunerazione

Signori azionisti,

Eni ha operato nel 2021 in un contesto ancora fortemente toccato dalla pandemia, il cui perdurare ha continuato a influenzare il nostro modo di vivere e di lavorare, in uno scenario tuttora volatile e ulteriormente aggravato dalla guerra più grave sul continente europeo dal dopoguerra. La massima attenzione ha continuato ad essere quindi rivolta anzitutto alla tutela delle nostre persone e delle comunità in cui lavoriamo, attraverso il consolidamento delle azioni messe già in atto nel 2020. La tempestiva reazione alla pandemia ha consentito alla Società di ridurre significativamente i suoi costi e quindi di tamponare gli effetti della crisi. Il 2021 ha tradotto queste azioni in una performance che ha consentito una forte generazione di cassa per coprire dividendi e buy-back e ridurre il rapporto di indebitamento già ritornati a livello pre-crisi e, nel contempo, rafforzare il nostro piano di transizione energetica. Grazie alle efficaci azioni intraprese per contrastare la crisi, Eni non ha dovuto effettuare esuberanti né ricorrere a sussidi.

La pandemia – come ogni crisi – ha pertanto costituito un’ulteriore, forte leva verso il cambiamento e l’accelerazione delle azioni definite dalla Mission aziendale e dalla nostra strategia: assicurare energia pulita a tutti con il chiaro obiettivo della neutralità carbonica entro il 2050. Nel contesto di guerra, violenza e profonda instabilità che scuote oggi il nostro continente, con forti ripercussioni anche sul settore energetico, Eni continua a dimostrare la sua capacità di reazione, resilienza e di impegno nella sua missione e strategia.

Il processo che condurrà alla realizzazione di questo obiettivo di importanza epocale, secondo traguardi intermedi e finali, si baserà sui pilastri della decarbonizzazione, del progressivo sviluppo delle fonti rinnovabili e della creazione di nuovi business improntati al paradigma dell’economia circolare. La Politica di remunerazione di Eni contribuisce ampiamente a questo processo attraverso il suo sistema di incentivazione ed il peso attribuito a metriche di decarbonizzazione e sostenibilità, ulteriormente affinate nel 2021.

Il dialogo con gli azionisti

Nello svolgimento delle attività previste nell’ambito del proprio programma annuale, il Comitato ha operato nella consapevolezza della straordinarietà delle condizioni determinate dalla crisi innescata dal COVID, condizioni che si sono evidentemente riflesse anche sugli orientamenti espressi dagli azionisti nel 2021. Il Comitato ha pertanto dedicato ampio spazio all’esame dei razionali del voto assembleare, attraverso l’implementazione di un ciclo di incontri strutturato con gli investitori istituzionali e con i principali proxy advisor.

In tali occasioni, gli investitori hanno motivato le ragioni del voto espresso sull’attuazione delle politiche retributive relative all’anno 2020 evidenziando che, in considerazione della revisione dei target intrapresa alla luce della pandemia, le misure di differimento di una parte significativa dei compensi variabili, attuate sia nel 2020 che nel corso del 2021, non risultavano sufficienti. Avrebbero pertanto auspicato azioni di riduzione volontaria delle retribuzioni, ovvero l’esercizio di discrezionalità nella definizione dei payout finali dei sistemi di incentivazione.

L’esito degli incontri ha confermato un generale apprezzamento delle finalità, della struttura complessiva e delle specifiche articolazioni della Politica di Eni, per quanto riguarda in particolare l’equilibrio tra gli indicatori economico-finanziari e quelli mirati alla transizione energetica.

Il Comitato ha molto apprezzato i feedback ricevuti, traendone indicazioni utili sull’opportunità di mantenere un dialogo efficace con gli investitori, soprattutto in circostanze eccezionali, per avere l’opportunità di verificarne gli orientamenti e ricevere un riscontro sulle scelte effettuate.

Nell’elaborare la Relazione 2022 è stato inoltre condiviso l’obiettivo di approfondire ulteriormente, nella seconda sezione del documento, la descrizione della metodologia applicata e delle valutazioni effettuate in occasione della consuntivazione dei risultati di performance, nel rispetto del mandato affidato al Comitato.

Le metodologie applicate, le valutazioni svolte e le proposte presentate al Consiglio saranno inoltre ampiamente illustrate nel corso degli incontri in programma nella primavera di quest’anno, in vista della consultazione assembleare, anche quest’anno limitata alla seconda sezione del documento, in considerazione della durata triennale della Politica approvata nel 2020.

La rilevanza di un dialogo franco e costruttivo con gli investitori è infine testimoniata dalla esplicita introduzione, tra i compiti del Comitato, di un punto specifico sull'esame e monitoraggio degli esiti delle attività di engagement svolte a supporto della Politica di remunerazione Eni, nei termini previsti nella politica approvata dal Consiglio, in coerenza con le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance.

I risultati 2021

Facendo leva sulle azioni intraprese nel 2020, nel 2021 abbiamo registrato risultati eccellenti e accelerato la nostra strategia di transizione energetica. La forte generazione di cassa ha reso disponibili €7,6 mld di free cash flow organico che hanno supportato l'accelerazione della crescita dei business green e garantito una remunerazione agli azionisti in linea con i livelli pre-pandemia riducendo allo stesso tempo il rapporto d'indebitamento al 20%, rispetto al 31% dello scorso anno.

Nel corso del 2021 abbiamo posto delle solide basi per un'ulteriore fase di trasformazione del nostro portafoglio con l'annuncio della quotazione di Plenitude, che integra rinnovabili, clienti e mobilità elettrica, e l'IPO di Vår Energi presso la Borsa norvegese, nonché la creazione con BP di un veicolo strategico per lo sviluppo congiunto delle attività in Angola.

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro abbiamo registrato la migliore performance degli ultimi 5 anni, in base all'indicatore che considera anche la gravità degli infortuni (SIR), che conferma l'impegno Eni nella sensibilizzazione e diffusione della cultura della sicurezza.

In estrema sintesi, nel 2021 abbiamo conseguito risultati di assoluto rilievo, a conferma dell'efficacia della strategia che abbiamo lanciato fin dall'inizio della pandemia.

Uno sguardo al futuro: la Politica per il nuovo mandato

In Comitato siamo consapevoli che la Politica triennale implementata nel corso di questi anni e che ha dato prova di robustezza ed equilibrio, potrebbe richiedere eventuali aggiornamenti in relazione all'evoluzione delle linee di indirizzo strategico, delle prassi e del contesto di riferimento, nonché delle indicazioni provenienti dal mercato e dagli investitori, in vista della presentazione di una nuova proposta all'Assemblea che si terrà nel 2023.

Un punto che il Comitato prevede di mantenere fermo è quello relativo alla durata triennale della Politica, che ne consente il naturale allineamento ai termini del mandato consiliare e determina il consolidamento nel tempo delle soluzioni proposte, per poterne testare la validità in un arco di tempo sufficiente e poter confidare nella stabilità e resilienza delle stesse anche in situazioni di crisi e incertezza, come abbiamo avuto modo di sperimentare nel corso degli ultimi due anni.

Il Comitato valuterà inoltre le caratteristiche e i parametri di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine che dovrà essere adottato alla scadenza di quello attuale, la cui ultima attribuzione sarà deliberata ad ottobre di quest'anno, alla luce delle recenti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e dell'evoluzione delle priorità strategiche della Società, con l'obiettivo di continuare a promuovere la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Il nostro impegno a consolidare e rafforzare ulteriormente la posizione di eccellenza raggiunta sulle tematiche ESG, dalla sicurezza sul lavoro alla sfida della decarbonizzazione, sino a una crescente valorizzazione dei temi di Diversity & Inclusion, rimarranno al centro del nostro lavoro.

Conclusioni

Cari azionisti, la Relazione che a nome di tutto il Comitato sono lieta di presentarvi illustra le attività svolte e le iniziative realizzate nel 2021 dal Comitato e la sua seconda sezione sarà sottoposta al vostro esame e voto consultivo in occasione dell'assemblea convocata il prossimo 11 maggio 2022.

Confidando nella vostra rinnovata fiducia e sostegno, rimaniamo aperti e disponibili al confronto, certi dell'impegno comune alla costruzione del successo sostenibile della società.

9 marzo 2022



Nathalie Tocci
Presidente del Comitato Remunerazione

Premessa

Sezione I non soggetta al voto dell'Assemblea 2022

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione in data 17 marzo 2022 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹:

- ▶ riporta, nella prima sezione, la descrizione della Politica adottata da Eni SpA (di seguito "Eni" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche², per l'intero mandato amministrativo 2020-2023, a seguito della sua approvazione da parte dell'assemblea del 13 maggio 2020, con voti favorevoli pari ad oltre il 95% dei partecipanti. La durata della Politica copre conseguentemente un periodo di tre esercizi, decorrenti dalla data della citata assemblea del 13 maggio 2020 sino alla data dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. La prima sezione descrive inoltre le finalità generali perseguite dalla Politica, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. La presente Relazione riporta pertanto il contenuto della prima sezione della Relazione 2020, aggiornato limitatamente alla descrizione delle attività svolte dal Comitato Remunerazione nel corso del 2021. Non essendo previsti cambiamenti alla Politica approvata per il triennio 2020-2023, la stessa non sarà sottoposta a votazione assembleare nel 2022. I principi generali e le linee guida richiamati nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni³, con esclusione delle società quotate controllate (anche a controllo congiunto), direttamente tenute all'applicazione della normativa;
- ▶ illustra, nella seconda sezione, l'attuazione della Politica di competenza 2021 con informazioni sulla consuntivazione dei risultati, nonché, per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali⁴, e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi maturati nell'esercizio 2021 e le partecipazioni detenute. La sezione riporta, infine, le informazioni relative all'attuazione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2022, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁵.

Sezione II soggetta al voto consultivo dell'Assemblea 2022

La Politica descritta nella prima sezione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Comitato per la Corporate Governance e del Codice di Autodisciplina delle società quotate, nella versione del luglio 2018, in vigore al momento della sua definizione ed approvazione, e risulta inoltre sostanzialmente conforme ai Principi e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance approvato nel gennaio 2020 (di seguito puntualmente richiamati), cui Eni formalmente ha aderito in data 23 dicembre 2020⁶, secondo le valutazioni svolte dal Consiglio in sede di adesione al nuovo Codice.

(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) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Eni. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i Direttori primi riporti dell'Amministratore Delegato e della Presidente di Eni e, comunque, i componenti del Comitato di Direzione della Società. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Eni si rinvia al sito internet della Società (www.eni.com).

(3) 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.

(4) Per maggiori dettagli sulla nuova organizzazione della società, si veda il comunicato stampa del 4 giugno 2020.

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

(6) 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.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte dal “Sommaio” che ha lo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di sintesi della Politica programmata per il mandato in corso, informazioni sulle strategie di Eni, informazioni di sostenibilità e pay for performance nonché sui risultati del voto espresso nelle ultime Assemblee annuali sulla Relazione sulla Remunerazione.

Nella prima Sezione, nell’ambito della struttura di obiettivi definita per l’intero mandato per i Piani di Incentivazione Variabile, sono contenute le informazioni relative agli indicatori di performance del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento 2022 e agli indicatori di performance triennali di tipo assoluto della terza attribuzione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2020-2022, in coerenza con il Piano Strategico 2022-2025.

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 2021 e chiamata a esprimersi, con voto non vincolante, unicamente sulla seconda sezione della stessa, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁷.

La Relazione sarà messa 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 normativa⁸, la società PricewaterhouseCoopers SpA, incaricata della revisione legale dei conti, ha verificato l’avvenuta predisposizione della seconda sezione della presente Relazione.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione “Governance” del sito internet della Società.

(7) Art. 123-ter del TUF, come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. n. 49/19, con particolare riferimento ai commi 3-bis, 3-ter e 6.

(8) Art. 123-ter, comma 8-bis, del TUF, come modificato dall’art. 3 del D.Lgs. n. 49/19.

Sommario



[Assemblea del 13 maggio 2020: approvazione Linee Guida di Politica mandato 2020-2023](#)

INDICE DEI CONTENUTI

INDICATORI DI SINTESI 2021

STRATEGIA, SVILUPPO SOSTENIBILE E REMUNERAZIONE

POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020-2023

REMUNERAZIONE DELL'AD/DG VERSO IL PEER GROUP

RISULTATI DEL VOTO ASSEMBLEARE

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

La Politica sulla remunerazione illustrata nella prima sezione della presente Relazione, approvata in sede assembleare in data 13 maggio 2020, prevede le Linee Guida per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche per gli esercizi 2020-2023, in coincidenza con la durata del mandato degli organi sociali.

Il Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020 ha approvato le suddette Linee Guida di Politica, su proposta del Comitato Remunerazione, ad esito di un processo istruttorio riguardante il quadro normativo di riferimento, per quanto riguarda in particolare le novità conseguenti al recepimento della Direttiva SRD II, le prassi di mercato in Italia e all'estero, nonché le analisi di confronto retributivo effettuate con il supporto di società di consulenza internazionali.

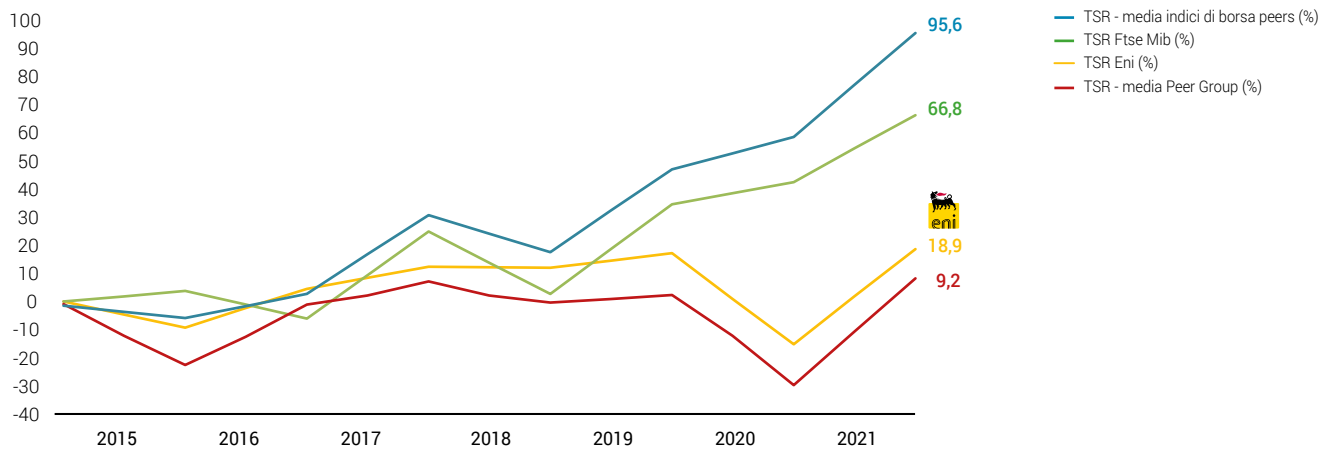
Le Linee Guida di Politica 2020-2023 sono state inoltre definite alla luce degli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Politica 2019 (voti favorevoli pari, complessivamente al 96,78% dei partecipanti), mantenendo pertanto inalterata la struttura e i livelli retributivi potenziali massimi previsti dalla precedente Politica per i ruoli apicali di Presidente e Amministratore Delegato, oltre che per gli Amministratori non esecutivi in relazione alla loro partecipazione ai Comitati Consiliari.

Le Linee Guida di Politica 2020-2023 prevedono infine, secondo quanto richiesto dalla normativa in recepimento delle indicazioni contenute nella Direttiva SRD II, specifiche raccomandazioni anche sulla retribuzione della Presidente e degli altri membri del Collegio Sindacale, successivamente definita in sede assembleare, all'atto della nomina, per tutta la durata del mandato.

Indicatori di sintesi 2021

TSR: Nel periodo 2015-2021, come evidenziato nel grafico 1, il Total Shareholder Return Eni è risultato pari al +18,9%, rispetto al +9,2% del Peer Group⁹, mentre il Total Shareholder Return del FTSE Mib è stato pari al +66,8% rispetto al +95,6% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers¹⁰.

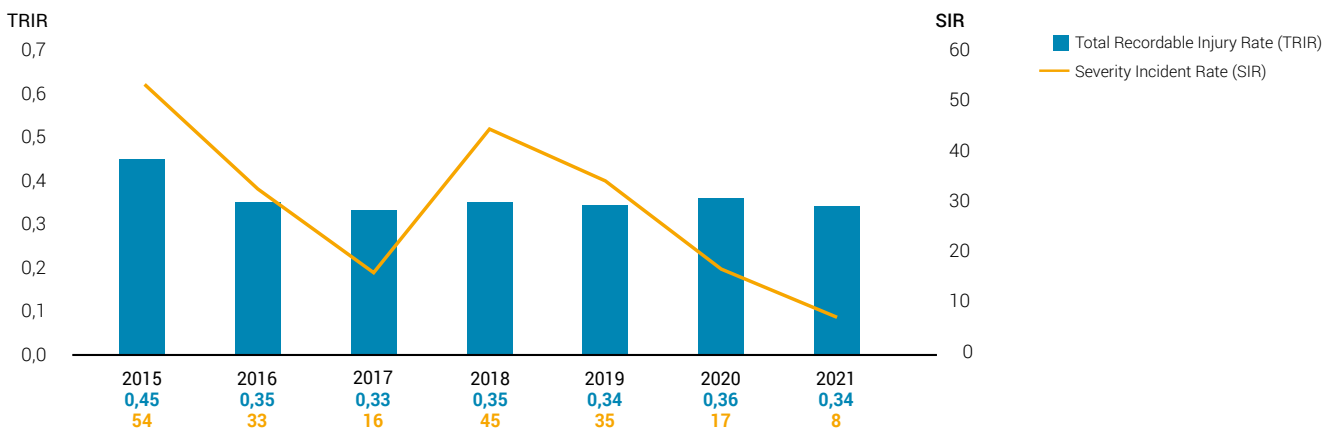
GRAFICO 1 – TOTAL SHAREHOLDER RETURN
(Eni vs. Peer Group e Indici di Borsa di riferimento)



Total Shareholder Return

SIR: Nel 2021, come evidenziato dal grafico 2, l'indice Severity Incident Rate (SIR) risulta in miglioramento rispetto all'anno precedente, così come il parametro Total Recordable Injury Rate (TRIR) rispetto al quale Eni risulta "best in class" tra i peers Oil & Gas (il secondo nel ranking, ovvero ConocoPhillips, nel 2020 ha consuntivato un TRIR pari a 0,60 vs. 0,36 di Eni).

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. La serie storica è stata aggiornata rispetto ad un adeguamento nella metodologia di calcolo, applicato a partire dal budget 2021.

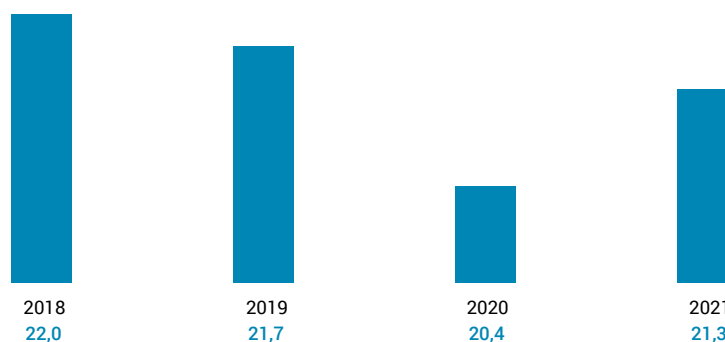
(9) Il Peer Group è composto da: Exxon Mobil, Chevron, BP, Shell, Total, ConocoPhillips, Equinor, Apache, Marathon Oil, Occidental Petroleum.

(10) Le borse di riferimento sono: Standard & Poor 500, Cac 40, FTSE 100, AEX, OBX.

Intensità emissiva GHG

Intensità emissiva GHG attività upstream operata e non operata equity (Scope 1 + 2): in relazione all'introduzione di tale parametro nell'ambito degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve e lungo termine di Eni, si riporta il trend dei relativi risultati per il periodo 2018-2021. In particolare, i risultati 2021, riportati nel grafico 3, evidenziano un aumento dell'indice principalmente legato ad un calo generalizzato delle produzioni e ad un lieve aumento delle emissioni, in particolare dovuto ad interruzioni di emergenza in Nigeria e Angola e alla ripresa delle attività onshore in Libia. L'effetto è parzialmente compensato dall'incremento della produzione di Zohr (asset a basso impatto emissivo).

GRAFICO 3 – INTENSITÀ EMISSIONI GHG SCOPE 1 E SCOPE 2 UPS EQUITY (tCO₂eq./kboe)



Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti

Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti: di seguito, nella tabella 1, vengono riportati i pay ratio tra la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la remunerazione mediana dei dipendenti Italia e a livello globale, calcolati in riferimento sia alla remunerazione fissa sia alla remunerazione totale¹¹; il pay ratio della retribuzione totale Eni è risultato nel 2020 mediamente superiore a quelli pubblicati da altre aziende del Peer Group (Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Exxon Mobil, Marathon Oil, Occidental, Shell) con un valore medio nel 2020 pari a circa 103, in relazione alla maturazione per l'AD/DG Eni dell'Incentivo di Lungo Termine azionario e alla riduzione o mancata erogazione del bonus 2020 per alcuni Peers.

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

Dipendenti Italia	2018	2019	2020	2021
Rapporto tra la remunerazione fissa dell'AD/DG e la retribuzione fissa mediana dei dipendenti	37	37	37	36
Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG e la retribuzione totale mediana dei dipendenti	115	108	97	138
Tutti i Dipendenti				
Rapporto tra la remunerazione fissa dell'AD/DG e la retribuzione fissa mediana dei dipendenti	38	37	36	36
Rapporto tra la remunerazione totale dell'AD/DG e la retribuzione totale mediana dei dipendenti	118	110	97	141

Pay ratio di genere

Pay ratio di genere: di seguito, nella tabella 2, vengono riportati i dati di pay ratio di genere per la retribuzione fissa e totale che evidenziano per la popolazione Italia e globale un sostanziale allineamento tra le retribuzioni della popolazione femminile e quella maschile, con scostamenti tra gli anni statisticamente non rilevanti. Nel calcolo del pay ratio, Eni utilizza una metodologia di comparazione retributiva a parità di livello di ruolo e anzianità, secondo il principio delle Nazioni Unite "pari retribuzione a parità di lavoro". Tale allineamento risulta comunque confermato in termini complessivi anche determinando il pay ratio non a parità di livello di ruolo ("pay ratio raw"); in particolare nel 2021 il pay ratio raw è risultato pari a 100% per la retribuzione fissa e 97% per la retribuzione totale.

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

TABELLA 2 – PAY RATIO DI GENERE

	Remunerazione fissa				Remunerazione totale			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Dipendenti Italia								
Pay ratio totale (donne vs. uomini)	99	99	98	99	100	99	99	100
Senior Manager (donne vs. uomini)	96	96	97	98	96	96	97	98
Middle Manager e Senior Staff (donne vs. uomini)	97	97	97	98	98	97	97	98
Impiegati	102	101	101	101	102	102	101	102
Operai	98	95	95	96	98	95	95	96
Tutti i Dipendenti^(a)								
Pay ratio totale (donne vs. uomini)	98	98	98	99	98	98	99	99
Senior Manager (donne vs. uomini)	97	98	97	98	97	97	98	98
Middle Manager e Senior Staff (donne vs. uomini)	99	97	97	98	99	97	97	98
Impiegati	98	100	100	100	98	100	100	100
Operai	98	96	96	96	98	96	96	96

(a) Nel 2021 l'analisi è stata effettuata su oltre il 90% dei dipendenti Eni.

Minimi Salariali: Eni definisce, come evidenziato in tabella 3, per ciascun Paese in cui opera, riferimenti salariali di politica ampiamente superiori ai minimi di legge/contrattuali, nonché al 1° decile¹² del mercato retributivo locale, e verifica annualmente il posizionamento retributivo delle proprie persone, adottando eventuali azioni correttive. La tabella 3 riporta, per i principali Paesi in cui Eni è presente, il confronto tra il 1° decile Eni e il 1° decile del mercato retributivo del Paese, nonché con l'eventuale minimo salariale previsto per legge, entrambi espressi in termini di rapporto percentuale.

Minimi salariali

TABELLA 3 – 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	■	■	■	■
Angola	■	■	■	■
Austria	■	■	■	■
Belgio	■	■	■	■
Cina	■	■	■	■
Egitto	■	■	■	■
Francia	■	■	■	■
Germania	■	■	■	■
Ghana	■	■	■	■
Indonesia	■	■	■	■
Nigeria	■	■	■	■
Tunisia	■	■	■	■
Ungheria	■	■	■	■
Regno Unito	■	■	■	■
Stati Uniti	■	■	■	■

Legenda

- minimo Eni > 250% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 201% e 250% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 151% e 200% del riferimento minimo.
- minimo Eni tra 110% e 150% 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, dal contratto collettivo nazionale.

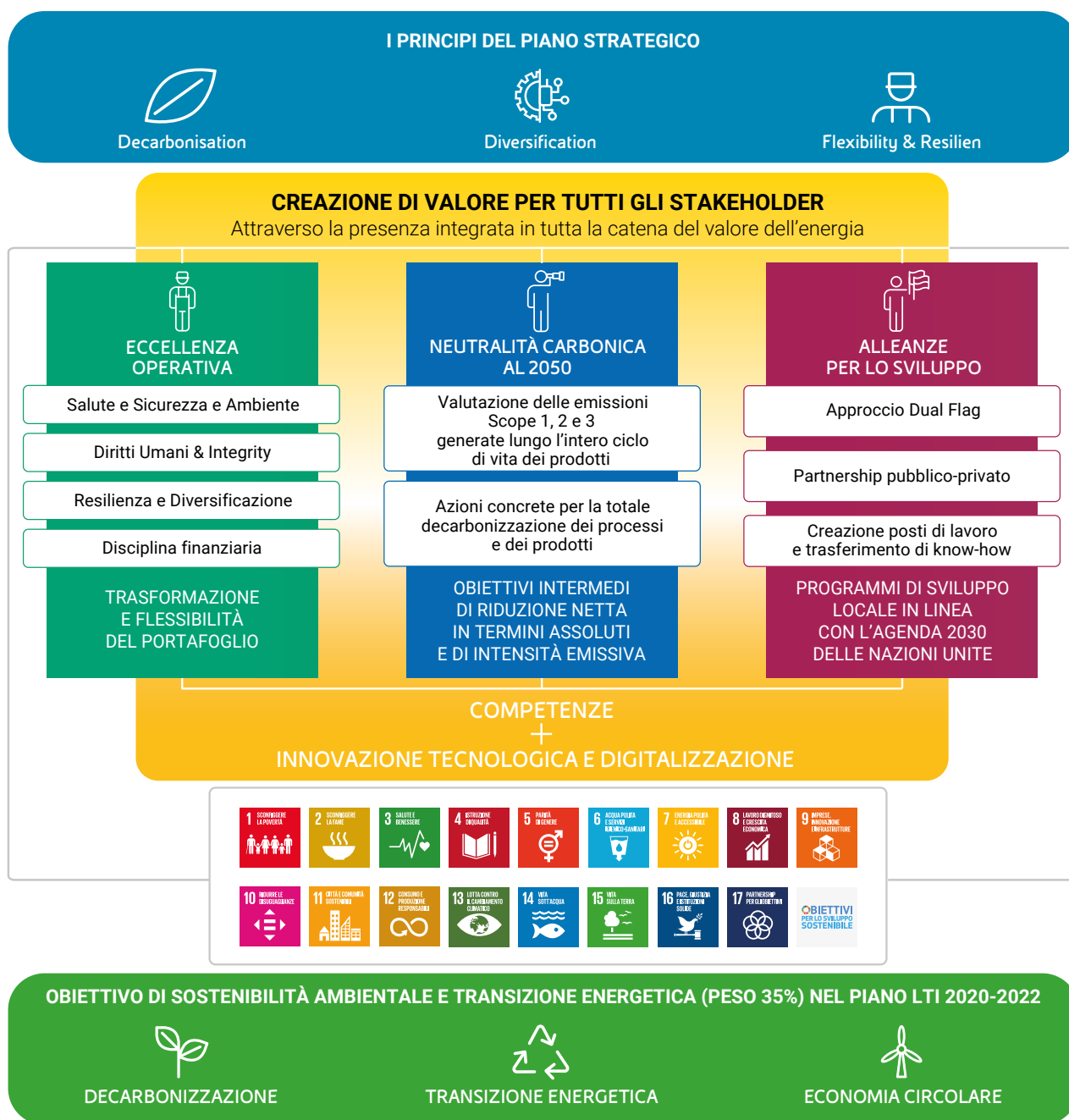
(12) Il 1° decile rappresenta la prassi al di sotto della quale si collocano ancora il 10% delle retribuzioni.

Strategia, sviluppo sostenibile e remunerazione

Collegamento tra modello di business per lo sviluppo sostenibile e remunerazione di lungo termine

Il modello di business di Eni è volto alla creazione di valore per tutti gli stakeholder, attraverso una forte presenza lungo tutta la catena del valore dell'energia: dall'esplorazione, sviluppo ed estrazione di olio e gas naturale, alla generazione di energia elettrica da cogenerazione e da fonti rinnovabili, alla raffinazione e alla chimica tradizionali e bio, fino allo sviluppo di processi di economia circolare e alla commercializzazione ai mercati finali e ai clienti retail e business.

Eni punta a contribuire, direttamente o indirettamente, al conseguimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, sostenendo una transizione energetica socialmente equa, che risponda con soluzioni concrete ed economicamente sostenibili alle sfide di contrastare il cambiamento climatico e dare accesso all'energia in maniera efficiente e sostenibile, per tutti. A sostegno di tale modello e degli indirizzi del Piano Strategico, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2020-2022 prevede uno specifico obiettivo su temi di sostenibilità ambientale e transizione energetica (peso complessivo 35%), articolato su specifici traguardi connessi ai processi di decarbonizzazione, transizione energetica e all'economia circolare.



Politica sulla Remunerazione 2020-2023

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.

Criteria di allineamento tra la Politica sulla Remunerazione e gli indirizzi del Piano Strategico

TABELLA 4 – ALLINEAMENTO CON LA STRATEGIA

	Drivers strategici	Sostenibilità ambientale e transizione energetica	Integrazione ed espansione dei business	Efficienza operativa e finanziaria
Piano IBT	Risultati economico-finanziari (25%)		✓	✓
	Risultati operativi e sostenibilità economica (25%)	✓	✓	✓
	Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%)	✓		
	Efficienza e solidità finanziaria (25%)			✓
Piano ILT	TSR normalizzato (25%)		✓	
	NPV delle riserve certe (20%)		✓	
	Free Cash Flow Organico (20%)			✓
	Decarbonizzazione (15%)	✓	✓	✓
	Transizione Energetica (10%)	✓	✓	
	Economia Circolare (10%)	✓	✓	✓
Creazione di valore per gli azionisti e gli altri stakeholder				

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
- ▶ Valutazione delle performance sia in termini assoluti che relativi rispetto ai peer di settore
- ▶ 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 superiore 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
- ▶ Nessun benefit di valore eccessivo, con limitazione ai benefit previdenziali, assistenziali e assicurativi

TABELLA 5 – QUADRO DI SINTESI DELLE LINEE GUIDA DI POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020-2023*

Riferimenti di mercato e remunerazione fissa

POLITICA RETRIBUTIVA E RIFERIMENTI DI MERCATO

FINALITÀ E CONDIZIONI	Attrarre e fidelizzare risorse di elevata capacità manageriale e motivarle al raggiungimento di obiettivi sostenibili nel lungo periodo
CRITERI E PARAMETRI	La Politica di Remunerazione per il mandato 2020-2023 assume come riferimento massimo (eventualmente rimodulabile) la Politica del mandato 2017-2020. Riferimento di mercato Amministratore Delegato (AD): Peer Group Eni (Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total) che costituisce anche il riferimento per la misurazione dei parametri di performance relativa del Piano ILT azionario. Riferimento di mercato Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.

REMUNERAZIONE FISSA

FINALITÀ E CONDIZIONI	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze
CRITERI E PARAMETRI	AD: Retribuzione fissa determinata in misura massima pari a quella del mandato 2017-2020, eventualmente riducibile in relazione alle deleghe conferite nel mandato, agli incarichi e deleghe attribuite e alla tipologia del rapporto di lavoro, tenuto conto del profilo di competenze/esperienze del candidato. DIRS: Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato
RIFERIMENTI MASSIMI	AD: Remunerazione fissa massima di 1.600.000 €

Sistemi di incentivazione di breve e lungo termine

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

FINALITÀ E CONDIZIONI	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine
CRITERI E PARAMETRI	Obiettivi 2022 AD: 1) Risultati economico-finanziari: EBT (12,5%) e Free cash flow (12,5%) 2) Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici: produzione idrocarburi (12,5%) e Capacità installata incrementale rinnovabili (12,5%) 3) Sostenibilità ambientale e capitale umano: Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 equity (12,5%) e Severity Incident Rate (12,5%) 4) Efficienza e solidità finanziaria: ROACE (12,5%) e Debt/EBITDA (12,5%) Obiettivi 2022 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 risultato: 70 ÷ 150 punti (target=100) ▶ al di sotto di 70 punti il risultato dell'obiettivo è considerato pari a zero ▶ la soglia minima di incentivazione è collocata ad 85 punti di risultato complessivo ▶ coefficiente di rettifica del punteggio complessivo pari a 1,1 in presenza di eventuali operazioni di evoluzione di portafoglio non previste a budget di particolare rilevanza strategica, entro il limite dei 150 punti Livelli di incentivazione e differimento ▶ Incentivo base: definito in % della rem. fissa e differenziato per livello di ruolo ▶ incentivo maturato: tra l'85% e il 150% dell'incentivo base, articolato in una quota annuale (65%) ed una quota differita (35%) sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita.
RIFERIMENTI MASSIMI	AD: ▶ Incentivo base: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa. 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. DIRS: ▶ Incentivo base: fino a un massimo pari al 100% della retribuzione fissa. ▶ Quota annuale erogabile: fino a un massimo pari al 98% della retribuzione fissa. ▶ Quota differita erogabile: fino a un massimo pari al 121% della retribuzione fissa.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO 2020-2022 (PIANO SOGGETTO A MALUS/CLAWBACK)

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

(*) L'attuazione delle Linee Guida di politica 2020-2023 di competenza per il 2021 è descritta nella seconda Sezione della presente Relazione.

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).

Parametri di Performance triennali

- 1) 25% *Obiettivo di Mercato*: collegato al Total Shareholder Return (relativo)
- 2) 20% *Obiettivo Industriale*: Net Present Value delle Riserve Certe (relativo)
- 3) 20% *Obiettivo Economico-Finanziario*: Free Cash Flow Organico (assoluto)
- 4) 35% *Obiettivi di Sostenibilità Ambientale e Transizione Energetica*, articolato come segue:
 - 4.1) 15% Obiettivo di Decarbonizzazione: Intensità Emissioni di CO₂,eq. upstream Scope 1 e Scope 2 equity (assoluto)
 - 4.2) 10% Obiettivo di Transizione Energetica: Sviluppo Generazione Elettrica da Fonti Rinnovabili (assoluto)
 - 4.3) 10% Obiettivo di Economia Circolare: Realizzazione di Progetti rilevanti (assoluto)

Misurazione risultati nel periodo di performance triennale

- ▶ Parametri di tipo relativo (TSR, NPV): rispetto al Peer Group
- ▶ Parametri di tipo assoluto (FCF, Decarbonizzazione, Transizione Energetica ed Economia Circolare): rispetto ai target di Piano Strategico

N. Azioni assegnate al termine del periodo di maturazione

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

Periodo di indisponibilità delle azioni

Per tutti i destinatari (se in servizio) una quota del 50% delle azioni assegnate resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.

RIFERIMENTI MASSIMI**AD:**

- ▶ Controvalore azioni attribuite: riferimento massimo pari al 150% della remunerazione fissa complessiva.
- ▶ Controvalore azioni assegnate:
 - soglia 60% della remunerazione fissa
 - target 174,75% della remunerazione fissa
 - massimo 270% della remunerazione fissa.

DIRS:

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

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

Altri trattamenti**BENEFICI NON MONETARI****FINALITÀ E CONDIZIONI**

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**FINALITÀ E CONDIZIONI**

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

CRITERI E PARAMETRI**Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro da DG/DIRS**

Da definire sulla base degli incarichi e della tipologia del rapporto di lavoro, secondo i seguenti criteri:

- ▶ rapporto di amministrazione (AD) - indennità per i casi di mancato rinnovo dell'incarico e/o revoca anticipata senza giusta causa, nonché in caso di dimissioni conseguenti a una riduzione essenziale delle deleghe;
- ▶ rapporto di lavoro dirigenziale (DG/DIRS) - indennità per i casi di risoluzione consensuale definita secondo le politiche aziendali, nei limiti delle tutele previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenti (CCNL)**.

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

Patto di non concorrenza AD

Eventuale mantenimento di un patto opzionale, a tutela degli interessi della Società, con corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti dal Patto (durata e ampiezza dei vincoli).

Patto di non concorrenza 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).

RIFERIMENTI MASSIMI**Indennità AD/DG:**

- ▶ Per la carica da AD: max 2 annualità della remunerazione fissa
- ▶ Per l'eventuale ruolo di DG: max 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine

Eventuale corrispettivo del patto di non concorrenza AD:

- ▶ componente fissa: max 1 annualità della remunerazione fissa;
- ▶ componente variabile: in funzione della performance media dei 3 anni precedenti: 0 per performance inferiori al target; 500.000 € per performance target; 1.000.000 € per performance massima.

Il corrispettivo dell'opzione prevede un riferimento massimo pari a 300.000 euro.

Indennità DIRS: indennità definite nei limiti delle tutele massime previste dal CCNL**.

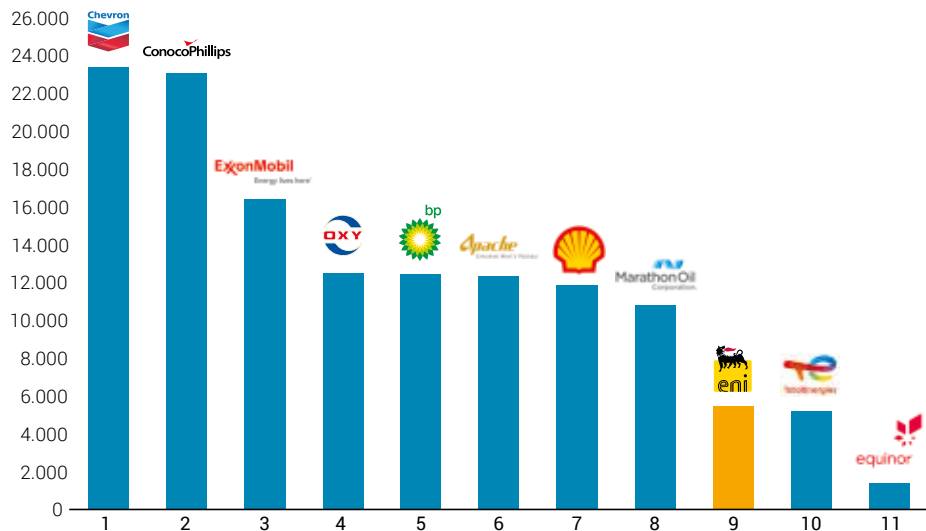
(**) Le tutele CCNL prevedono, nei casi di risoluzione non dovuti a giusta causa, fino a un massimo di 36 mensilità della retribuzione complessiva (retribuzione fissa, incentivi variabili di breve e lungo termine, benefits), compreso quanto dovuto a titolo di indennità di preavviso (pari a un minimo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

Posizionamento
Remunerazione
Totale Eni vs. Peer Group

Remunerazione dell'AD/DG verso il Peer Group

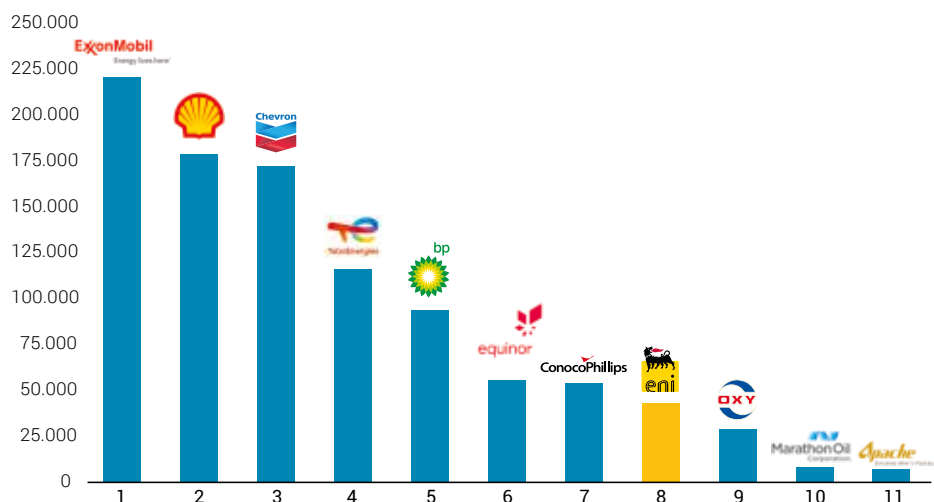
I grafici 4 e 5 illustrano rispettivamente il posizionamento della remunerazione totale media dell'Amministratore Delegato Eni nel periodo 2018-2020 rispetto a quella dei CEO delle società del Peer Group, e il posizionamento in termini di capitalizzazione media nello stesso periodo. I grafici evidenziano per Eni un posizionamento al 9° posto della remunerazione totale rispetto ad un posizionamento all'8° posto in termini di capitalizzazione.

GRAFICO 4 – REMUNERAZIONE TOTALE MEDIA 2018-2020⁽¹⁾
(migliaia di euro)



(1) Media delle remunerazioni totali annue riportate nei Remuneration Report delle società, convertite in euro al tasso di cambio al 31 dicembre.

GRAFICO 5 – CAPITALIZZAZIONE DI MERCATO MEDIA 2018-2020⁽¹⁾
(milioni di euro)



(1) Media delle capitalizzazioni al 31 dicembre di ciascun anno su dati Bloomberg, convertite in euro al tasso di cambio al 31 dicembre.

Nella tabella 6 si riportano le caratteristiche del Peer Group di riferimento, costituito dai principali concorrenti Oil & Gas di Eni, con attività prevalente nell'upstream, in relazione al maggior peso di tale settore nell'attività di Eni.

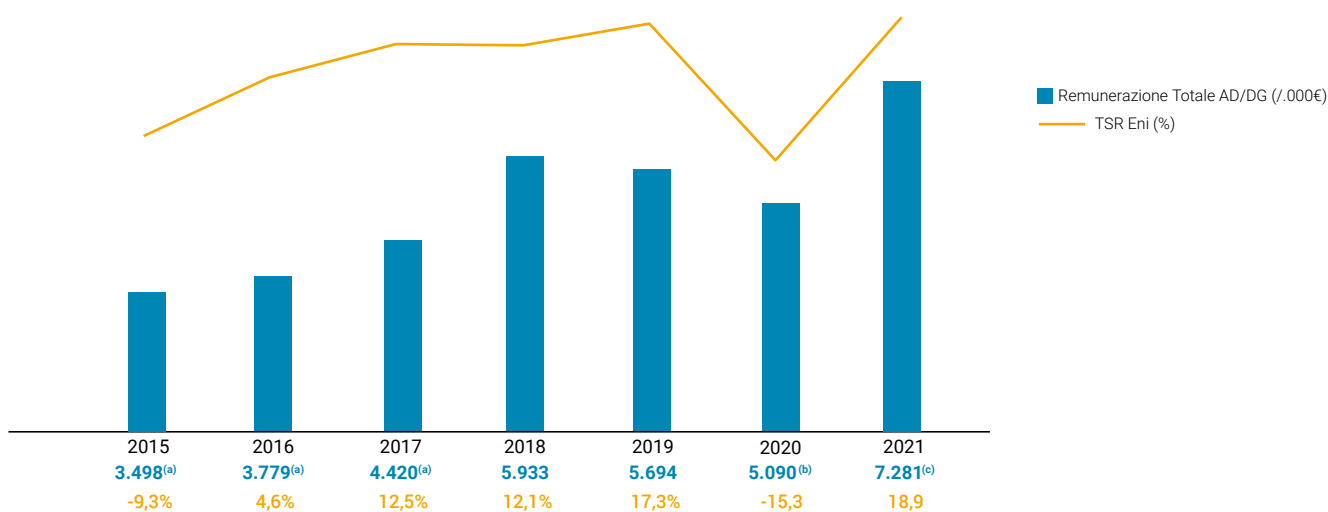
Caratteristiche del Peer Group di riferimento

TABELLA 6 – CARATTERISTICHE PEER GROUP

Azienda	Capitalizzazione Media 2018-2020 (Mld €)	Produzione 2020 (Mln boed)	Riserve 2020 (Mld BOE)	Valore Riserve 2020 (Mld \$)	Compensation Peer	Performance Peer
1. Exxon Mobil	219	3,9	15,2	35,0	✓	✓
2. Royal Dutch Shell	178	3,5	9,1	29,9	✓	✓
3. Chevron	171	3,1	11,1	58,5	✓	✓
4. Total	115	2,9	12,3	33,0	✓	✓
5. BP	94	3,5	18,0	49,6	✓	✓
6. ConocoPhillips	54	1,2	4,5	7,5	✓	✓
7. Equinor	56	1,9	5,3	18,2	✓	✓
8. Occidental	29	1,3	2,9	11,4	✓	✓
9. Marathon Oil	8	0,4	1,0	4,0	✓	✓
10. Apache	7	0,4	0,9	5,3	✓	✓
Mediana Peer Group	75	2,4	7,2	24,1		
Eni	43	1,7	6,9	34,0		
Δ% Eni vs. Peer Group	-42%	-28%	-4%	41%		

Il grafico 6 presenta un confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel periodo 2015-2021.

GRAFICO 6 – ANALISI PAY FOR PERFORMANCE
(TSR Eni vs. Remunerazione totale AD/DG 2015-2021)



(a) Per il periodo 2015-2017 la remunerazione totale include gli incentivi maturati in favore dell'AD/DG in relazione al precedente ruolo ricoperto di DG della Divisione E&P.
(b) L'importo effettivamente erogato nel 2020 è pari a 4.356 k€ in relazione al differimento nel 2021 del 50% dell'incentivo differito 2017 maturato (50% dell'importo di 1.468,8 k€).
(c) L'importo effettivamente erogato nel 2021 è pari a 5.969 k€ in relazione al differimento nel 2022 del 25% del bonus annuale 2021 (25% dell'importo di 2.153 k€) e del 50% dell'incentivo differito 2018 maturato (50% dell'importo di 1.549 k€).

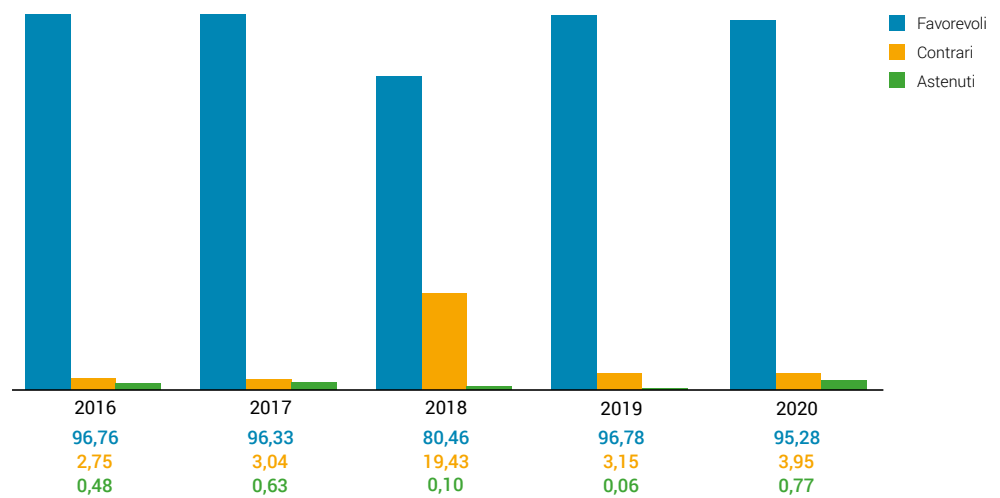
Risultati del voto assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, ha approvato la Politica di Remunerazione definita per l'intero mandato con una percentuale dei voti favorevoli pari al 95,28% dei votanti complessivi e all'89,92% dei soli investitori istituzionali. Il livello medio di approvazione della Politica sulla Remunerazione Eni si mantiene pertanto intorno al 90% per entrambe le categorie considerate.

GRAFICO 7 – RISULTATI 2016-2020 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI SEZIONE I

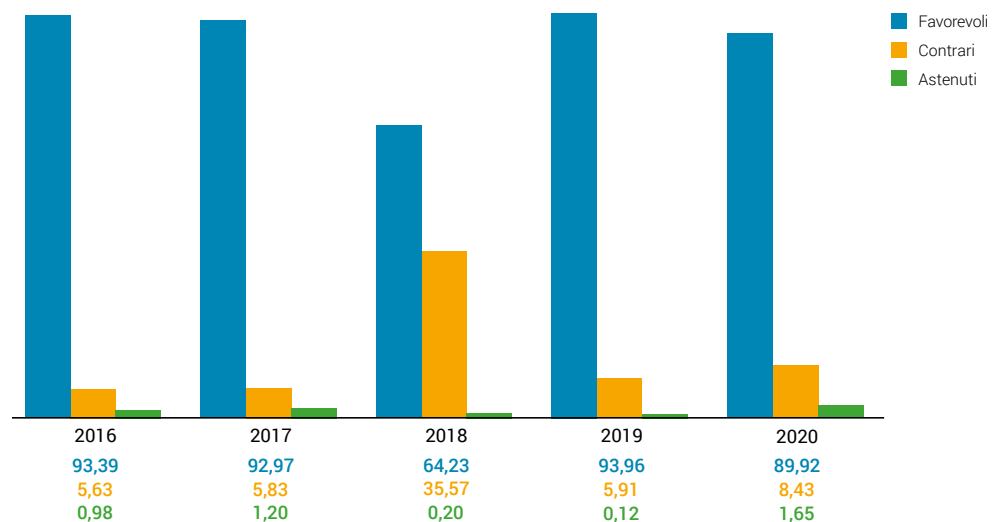
Politica di Remunerazione:
consenso totale azionisti

TOTALE AZIONISTI (% votanti)



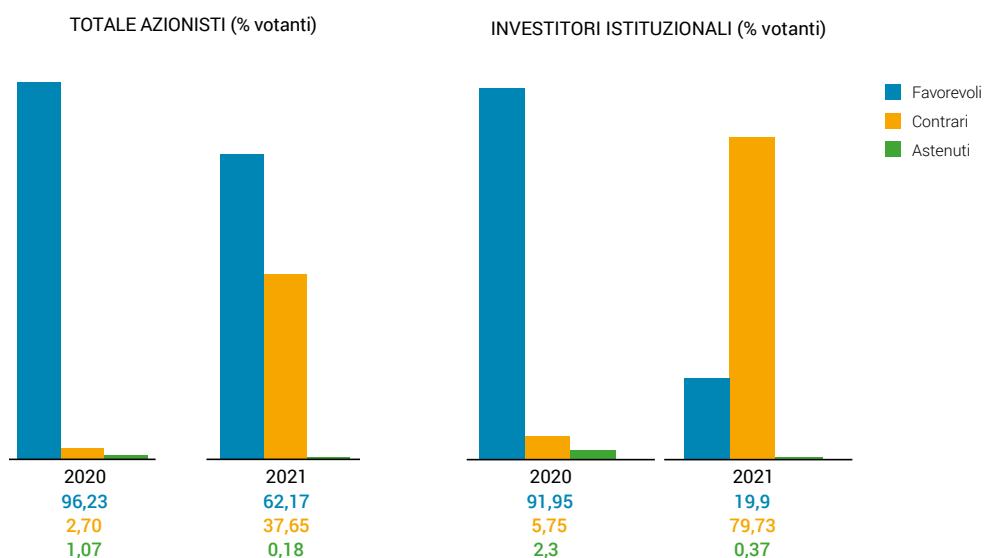
Politica di Remunerazione:
consenso investitori
istituzionali

INVESTITORI ISTITUZIONALI (% votanti)



In relazione al voto consultivo espresso dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 12 maggio 2021 sulla seconda sezione della presente Relazione, la percentuale dei voti favorevoli è inoltre risultata pari al 62,17% dei votanti complessivi, e al 19,9% dei soli investitori istituzionali.

GRAFICO 8 – RISULTATI 2020-2021 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI SEZIONE II



Attuazione Politica sulla Remunerazione

Il Comitato ha approfondito, in occasione degli incontri di engagement effettuati, le ragioni del voto espresso dagli investitori sull'attuazione delle politiche retributive nel 2020, connesse, in particolare, alle aspettative di misure di riduzione volontaria delle retribuzioni, in considerazione della revisione dei target determinata dagli impatti negativi della pandemia, in luogo del significativo differimento degli incentivi variabili 2020 e 2021 attuato, secondo quanto più ampiamente esposto nella Premessa della Sezione II della presente Relazione (pag. 45).

Sezione I - Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023

La presente Sezione non è sottoposta al voto dell'Assemblea 2022, in quanto la Politica sulla Remunerazione è stata approvata dall'Assemblea degli azionisti il 13 maggio 2020 per il triennio 2020-2023 e non sono previsti cambiamenti.

Governo societario

Coerenza della Politica con le previsioni normative e statutarie

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione Eni, dei componenti dell'organo di controllo (Collegio Sindacale), nonché dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- ▶ l'Assemblea dei soci determina i compensi della Presidente e dei componenti del Consiglio di Amministrazione nonché i compensi dei componenti 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 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 Eni¹³, al Consiglio spettano inoltre:

- ▶ l'approvazione, nell'ambito della Politica sulla remunerazione descritta nella prima sezione della presente Relazione, delle raccomandazioni e criteri generali per la remunerazione, rispettivamente, dei componenti degli organi sociali, dei Direttori Generali e dei 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 della 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, anche in relazione all'iter di definizione ed eventuale revisione della Politica da sottoporre all'approvazione assembleare, 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 in merito con voto vincolante, con la cadenza richiesta dalla durata della stessa e comunque almeno ogni tre anni, ovvero in caso di cambiamenti.

A tal fine, la Politica sulla Remunerazione è illustrata nella prima sezione della "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti" che deve essere messa a disposizione del pubblico nei ventuno giorni precedenti la data dell'assemblea annuale di bilancio (art. 123-ter, comma 1, del D.Lgs. n. 58/98, Testo Unico Finanza).

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

Il Consiglio di Amministrazione assicura che la remunerazione erogata e maturata 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 un voto consultivo, sulla seconda sezione della Relazione, relativa all'illustrazione dei compensi corrisposti nell'esercizio finanziario di riferimento agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e, in forma aggregata, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

RAPPORTI CON GLI AZIONISTI SUI TEMI DI REMUNERAZIONE

Eni valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione da lungo tempo, consapevole della rilevanza del coinvolgimento degli stessi nell'elaborazione e implementazione 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. In tale contesto, assume particolare rilievo l'analisi svolta sul voto assembleare che Eni ha implementato sin dal 2012, ponendo particolare attenzione agli orientamenti di voto delle minoranze azionarie e all'evoluzione, nel tempo, delle loro posizioni.

In coerenza con le finalità e modalità previste dalla "Politica per la gestione del dialogo con gli investitori", adottata dal Consiglio di Amministrazione, il dialogo con gli investitori istituzionali e i principali proxy advisor sui temi di remunerazione è, in particolare, assicurato dalla definizione di un articolato piano di engagement implementato su base annuale a supporto delle proposte di Politica da sottoporre all'esame degli azionisti in Assemblea.

La Presidente del Comitato di Remunerazione, in applicazione di una prassi consolidata negli ultimi anni, ha partecipato agli incontri, a sottolineare l'importanza della comunicazione diretta con il mercato sui temi di competenza del Comitato stesso.

Il Comitato è costantemente informato sulle attività di definizione ed attuazione del Piano annuale di engagement: gli esiti degli incontri effettuati sono monitorati e i riscontri e le indicazioni ricevute sono analizzati e valutati per poter fornire eventuali chiarimenti e verificare il superamento di potenziali criticità.

Il Comitato assicura al Consiglio di Amministrazione adeguata informativa sugli sviluppi del dialogo sui temi di remunerazione, anche nell'ambito delle informative periodiche sulle questioni rilevanti affrontate nel corso delle proprie riunioni, con il supporto della competente funzione di Investor Relations.

Il Comitato riferisce infine sulle proprie modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea annuale degli azionisti, tramite la Presidente o altro componente da questa designato.

Eni mette a disposizione dei propri azionisti e investitori una pluralità di strumenti e canali di comunicazione: l'organizzazione di incontri e conference-call a carattere periodico, l'evento assembleare, quale momento conclusivo di verifica del confronto svolto, la pubblicazione, sul proprio sito web, di informazioni dettagliate e complete.

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e della dirigenza è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione"⁽¹⁴⁾ della sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

Adozione di un'articolata strategia di Engagement:

- ▶ cicli di incontri periodici
- ▶ cura dell'evento assembleare
- ▶ aggiornamento costante delle informazioni disponibili sul web

GRAFICO 9 – PIANO DI ENGAGEMENT ANNUALE

	SETTEMBRE - DICEMBRE	GENNAIO - APRILE	MAGGIO - LUGLIO
Engagement	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definizione Piano annuale di Engagement ▶ 1° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor ▶ Monitoraggio e analisi di scenario (quadro normativo, politiche di voto, best practice) ▶ Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor ▶ Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate ▶ Esame delle raccomandazioni di voto dei proxy advisor ▶ Elaborazione delle proiezioni di voto 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Assemblea degli azionisti: presentazione della Politica di Remunerazione programmata ▶ Esame comparativo del risultato di voto assembleare con focus sulla posizione degli investitori istituzionali

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

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi e indipendenti

COMITATO REMUNERAZIONE ENI

COMPOSIZIONE, NOMINA E ATTRIBUZIONI

Il Comitato Remunerazione Eni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1996. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato, 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 Società¹⁵.

Il Comitato è attualmente composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ai sensi di legge e del Codice Corporate Governance e tutti in possesso della conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina, secondo quanto raccomandato, per almeno un componente del Comitato, dal Codice di Corporate Governance¹⁶ (Raccomandazione 26). Si riportano di seguito i dettagli relativi alla composizione e alle riunioni del Comitato nel corso del 2021.

GRAFICO 10 – COMPOSIZIONE DEL COMITATO^(a)

Nathalie Tocci (Presidente)	9 riunioni nel 2021 Durata media: 2 h e 45 minuti
Karina Litvack ^(b)	
Raphael Vermeir ^(b)	

(a) Composizione deliberata a seguito del rinnovo degli organi societari (CdA del 14 maggio 2020 e relativo comunicato stampa in pari data). Il Comitato è integralmente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ai sensi di legge e del Codice di Corporate Governance.

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

Il Direttore Human Capital & Procurement Coordination di Eni svolge il ruolo di Segretario del Comitato, coadiuvato dal Responsabile Compensation & Benefits per le materie di competenza e assiste il Comitato e il suo Presidente nello svolgimento delle relative attività.

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

- ▶ sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti e in particolare la Politica per la Remunerazione dei componenti gli organi sociali, dei Direttori Generali e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, fermo restando quanto previsto dall'art. 2402 del Codice civile, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- ▶ formula le proposte o esprime pareri relativi alla remunerazione della Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- ▶ formula le proposte relative o esprime pareri relativi alla remunerazione dei componenti dei Comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio;
- ▶ propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- ▶ valuta periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica adottata, ne monitora la concreta applicazione e verifica, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, formulando al Consiglio proposte in materia;
- ▶ esamina e monitora gli esiti delle attività di engagement svolte a supporto della Politica di remunerazione Eni, nei termini previsti nella politica di gestione del dialogo con gli investitori approvata dal Consiglio.

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

(16) Si veda il comunicato stampa emesso in data 14 maggio 2020 e disponibile sul sito internet della Società.

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 correlate¹⁷, nei termini previsti dalla medesima procedura.

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

MODALITÀ DI FUNZIONAMENTO

Secondo quanto previsto dal Regolamento, il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dallo stesso Comitato, ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica. Il/la Presidente del Comitato convoca e presiede le riunioni; in caso di sua assenza o impedimento, la riunione è presieduta dal componente più anziano di età presente. Il Comitato decide a maggioranza assoluta dei presenti. La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato, che può farsi assistere, allo scopo, da personale della funzione Human Capital & Procurement Coordination. Alle riunioni del Comitato possono assistere i componenti del Collegio Sindacale e il Magistrato della Corte dei Conti. Su invito del/la Presidente del Comitato, a singole riunioni possono partecipare, il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione e/o l'Amministratore Delegato, nonché, previa intesa con il/la Presidente del Consiglio di Amministrazione, altri Amministratori, restando inteso che nessun Amministratore e, in particolare, 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), salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti i Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Inoltre, su invito del/la Presidente del Comitato, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno, possono partecipare, previa informativa all'Amministratore Delegato, esponenti della struttura della Società competenti per materia. Restano inoltre ferme le disposizioni applicabili alla composizione del Comitato qualora lo stesso sia chiamato a svolgere i compiti richiesti dalla procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società. Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni indipendenti, nei termini previsti nel Regolamento ed entro i limiti di budget approvato dal Consiglio di Amministrazione (Raccomandazione n. 17).

ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2021 E PROGRAMMATE PER IL 2022

Nel corso del 2021, il Comitato Remunerazione si è riunito complessivamente 9 volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti e una durata media pari a 2 h e 45 minuti. La documentazione a supporto delle riunioni è stata trasmessa ai membri del Comitato nei termini previsti dal Regolamento. A tutte le riunioni del Comitato ha preso parte almeno un componente del Collegio Sindacale, con una partecipazione costante anche della Presidente del Collegio Sindacale. Su invito della Presidente del Comitato, sono inoltre intervenuti, nel corso di specifiche riunioni, Dirigenti della Società e consulenti incaricati, per fornire le informazioni e i chiarimenti ritenuti necessari, dal Comitato stesso, all'approfondimento delle istruttorie svolte. Per l'esercizio 2022 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di 7 riunioni, 3 delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione.

Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno impegnato il Comitato nell'esercizio finanziario di riferimento, con indicazione anche delle principali iniziative in programma per l'anno in corso, in linea con il proprio ciclo di attività annuale.

(17) Con riferimento alla Management System Guideline "Operazioni con interessi degli Amministratori e Sindaci e operazioni con parti correlate", adottata per la prima volta, in attuazione delle previsioni regolamentari Consob, il 18 novembre 2010. Per maggiori informazioni si veda la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2021, disponibile sul sito web della Società (www.eni.com).

Verbalizzazione delle riunioni e partecipazione dei Sindaci e del Magistrato della Corte dei Conti alle riunioni del Comitato

Consultazione di consulenti esterni indipendenti

**1° TRIMESTRE
GENNAIO - MARZO**
Governance

- ▶ Definizione/Valutazione delle Linee Guida sulla Remunerazione.
- ▶ Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione.

Compensation

- ▶ Valutazione periodica della Politica adottata nel precedente esercizio ed esame degli studi di confronto retributivo.
- ▶ Definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile.
- ▶ Consuntivazione dei risultati correlati al Piano IBT.
- ▶ Attuazione del Piano IBT.

Engagement

- ▶ Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.

**2° TRIMESTRE
APRILE-GIUGNO**
Governance

- ▶ Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea.

Compensation

- ▶ Consuntivazione dei risultati correlati al Piano ILT.

Engagement

- ▶ 2° ciclo di incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor.
- ▶ Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.

Governance

All'inizio del 2021, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato ha effettuato la valutazione periodica sull'adeguatezza, la coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2020, per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il Comitato ha quindi esaminato, nel corso di più sessioni, la Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti 2021 predisposta, in linea con l'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 e l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, ai fini della successiva approvazione del Consiglio e presentazione all'Assemblea degli azionisti del 12 maggio 2021, chiamata ad esprimere unicamente un voto consultivo sulla seconda sezione, in considerazione della durata triennale della politica approvata nel 2020.

Il Comitato ha quindi esaminato le proposte di aggiornamento del proprio Regolamento per tener conto delle esigenze di adeguamento al nuovo Codice di Corporate Governance e per uniformità ai regolamenti degli altri Comitati consiliari.

Nella seconda parte dell'anno il Comitato ha approfondito l'analisi dei risultati della stagione assembleare 2021, avviata a giugno, a confronto con i risultati delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del Peer Group di riferimento. Il Comitato ha infine svolto il monitoraggio periodico sull'evoluzione del quadro normativo di riferimento e sugli standard di mercato nella rappresentazione delle informazioni in ambito remunerazione, con un focus specifico sulle azioni implementate nel 2020 e/o programmate nel 2021 dalle principali società italiane e internazionali in risposta alla pandemia da COVID-19.

Compensation

Per quanto riguarda i temi inerenti l'attuazione delle Politiche retributive, il Comitato nel 2021 ha svolto le seguenti attività:

- ▶ consuntivazione dei risultati aziendali 2020 ai fini dell'attuazione dei Piani di Incentivazione di Breve e di Lungo Termine in essere, secondo una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato al fine di neutralizzare gli effetti positivi o negativi derivanti da fattori esogeni e di consentire una valutazione obiettiva dei risultati raggiunti;
- ▶ definizione degli obiettivi di performance 2021 connessi ai Piani di Incentivazione Variabile;
- ▶ definizione della proposta di attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- ▶ esame, congiuntamente con il Comitato Nomine, del tema della parità di genere e del pay gap in Eni;
- ▶ finalizzazione della proposta di attuazione (attribuzione 2021) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2020-2022 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business con predisposizione dei relativi regolamenti.

**3° TRIMESTRE
LUGLIO-SETTEMBRE****Governance**

- ▶ Esame comparativo dei risultati del voto assembleare sulla Politica.

**4° TRIMESTRE
OTTOBRE-DICEMBRE****Governance**

- ▶ Monitoraggio del quadro normativo e delle politiche di voto degli investitori istituzionali e proxy advisor.

Compensation

- ▶ Attuazione del Piano ILT.

Engagement

- ▶ Definizione del Piano annuale di engagement.
- ▶ 1° ciclo di incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor.

Engagement

In relazione all'attività di dialogo con gli investitori istituzionali e i principali proxy advisor sui temi di executive remuneration, nel corso del 2021, il Comitato ha svolto le seguenti attività:

- ▶ monitoraggio dell'esecuzione del piano di engagement e verifica degli esiti degli incontri svolti con i principali investitori istituzionali e proxy advisor anche in vista del voto assembleare sulla seconda sezione della Relazione sulla Remunerazione; ai suddetti incontri ha preso parte anche la Presidente del Comitato a testimonianza della rilevanza attribuita dal Comitato stesso al dialogo con gli azionisti;
- ▶ esame delle raccomandazioni di voto emesse dai principali proxy advisor e, a seguito di alcuni rilievi emersi, avvio di una attività di contatto con un'ampia platea di investitori per riceverne e analizzarne i feedback e fornire, ove richiesto, ulteriori informazioni e chiarimenti;
- ▶ analisi delle proiezioni di voto elaborate con il supporto di primarie società di consulenza.

Il Comitato ha inoltre provveduto all'approvazione del piano annuale di engagement con gli investitori istituzionali e proxy advisor in vista della stagione assembleare 2022. Tale piano ha previsto il mantenimento di due cicli di incontri, in autunno e primavera. In attuazione del programma definito, nel corso dei mesi di novembre e dicembre si è svolto un primo ciclo di incontri con i principali proxy advisor e investitori istituzionali, allo scopo di approfondirne gli orientamenti e le policy di voto 2022 e raccogliere ulteriori riscontri sul rationale del voto 2021. In occasione di tali incontri sono state approfondite le ragioni del voto espresso dagli investitori sull'attuazione delle politiche retributive nel 2020, connesse, in particolare, alle aspettative di misure di riduzione volontaria delle retribuzioni, in considerazione della revisione dei target determinata dagli impatti negativi della pandemia, in luogo del significativo differimento degli incentivi variabili 2020 e 2021 attuato, secondo quanto più ampiamente esposto nella Premessa della Sezione II della presente Relazione. Il Comitato ha molto apprezzato i feedback ricevuti, traendone indicazioni utili sull'opportunità di mantenere un dialogo efficace con gli investitori, soprattutto in circostanze eccezionali, per avere l'opportunità di verificarne gli orientamenti e ricevere un riscontro sulle scelte effettuate. Nell'elaborare la Relazione 2022 è stato inoltre condiviso l'obiettivo di approfondire ulteriormente, nella seconda sezione del documento, la descrizione della metodologia applicata e delle valutazioni effettuate in occasione della consuntivazione dei risultati di performance, nel rispetto del mandato affidato al Comitato.

Nell'esercizio in corso si proseguirà con l'implementazione del Piano di engagement 2022 attraverso lo svolgimento del secondo ciclo di incontri, con l'obiettivo di assicurare la miglior comprensione dei contenuti della presente Relazione in preparazione dell'Assemblea programmata per il prossimo 11 maggio, che sarà chiamata ad esprimersi, con voto consultivo, limitatamente alla seconda sezione della presente Relazione riguardante la descrizione dell'attuazione delle politiche retributive 2021.

Politica coerente
con le raccomandazioni
del Codice di
Corporate Governance

Linee Guida 2020-2023:
novità principali rispetto
al precedente mandato

Nessun incremento nei
livelli di remunerazione
complessiva

Rafforzamento clausole
malus e clawback

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020-2023

Il Comitato Remunerazione in carica nel precedente mandato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione tuttora in vigore, in particolare nelle riunioni del 20 gennaio, 19 febbraio e 2 marzo 2020, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, nell'edizione precedente l'adozione del nuovo Codice di Corporate Governance. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica 2019.

Il Comitato si è avvalso inoltre delle analisi di confronto retributivo elaborate da società di consulenza internazionali indipendenti (Mercer, Willis Towers Watson e Korn Ferry-Hay Group), per lo svolgimento dell'istruttoria finalizzata alla predisposizione delle nuove proposte di Politica sulla Remunerazione, che hanno sostanzialmente confermato un posizionamento prudente rispetto ai panel di riferimento.

Ai fini della predisposizione della Politica, sono state inoltre valutate le novità del quadro normativo di riferimento, per quanto riguarda in particolare il recepimento della Direttiva SRD II. Ad esito delle attività di engagement effettuate con alcuni rilevanti investitori istituzionali e con i principali proxy advisor, il Comitato ha infine ricevuto conferma di un generale apprezzamento sulla struttura e sui livelli retributivi già previsti dalla Politica di Remunerazione del precedente mandato amministrativo. Conseguentemente, ai fini del disegno delle Linee Guida di Politica per il mandato triennale avente inizio nell'aprile 2020, il Comitato ha proposto l'implementazione delle seguenti direttrici:

- ▶ struttura e articolazione della Politica retributiva Eni in linea con quella precedentemente in vigore, che prevede due piani di incentivazione variabile, il primo di breve termine, con differimento, il secondo di lungo termine, di tipo azionario, destinato alle risorse manageriali la cui azione riveste una maggiore rilevanza sui risultati aziendali. In particolare il Piano di Incentivazione 2020-2022 di tipo azionario prevede l'introduzione di obiettivi assoluti legati in particolare al processo di decarbonizzazione e di transizione energetica, anche a seguito della rilevante attenzione riscontrata presso gli investitori sui temi di sostenibilità ambientale. Il Piano prevede inoltre l'applicazione di meccanismi di liquidazione pro rata degli incentivi in favore dell'Amministratore Delegato, nei casi di scadenza o mancato rinnovo del mandato amministrativo;
- ▶ mantenimento, per i vertici aziendali, di un livello di remunerazione massima complessiva in linea con quelli definiti nel precedente mandato amministrativo, senza prevedere, pertanto, incrementi della remunerazione fissa, che è stata conseguentemente definita dal Consiglio in relazione alle deleghe effettivamente conferite e ai profili, in termini di competenze/esperienze, dei soggetti incaricati, entro i limiti precisati nelle Linee Guida per l'intero mandato, ed illustrate nella prima sezione della presente Relazione.

Inoltre la Politica 2020-2023 prevede:

- ▶ l'integrazione delle clausole di mitigazione del rischio previste nell'ambito dei sistemi di incentivazione, con specifiche condizioni di malus, volte a consentire in via preventiva la verifica delle condizioni richieste ai fini dell'erogazione e/o assegnazione degli incentivi variabili;
- ▶ la previsione, in linea con quanto richiesto dalla normativa in recepimento della Direttiva SRD II, di specifiche raccomandazioni sulla retribuzione dei componenti il Collegio Sindacale, la cui puntuale definizione è stata quindi deliberata dall'Assemblea chiamata, il 13 maggio 2020, a rinnovare la composizione di tale organo.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2020-2023 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 2020, ed infine approvata dall'Assemblea annuale del 13 maggio 2020, con voti favorevoli pari al 95,28% dei partecipanti complessivi.

La Politica 2020-2023 non prevede la possibilità di applicare deroghe in fase attuativa. Eventuali future esigenze di revisione alla stessa saranno pertanto nuovamente sottoposte, dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, ad approvazione assembleare.

L'attuazione della Politica approvata in sede assembleare, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

FINALITÀ

La Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla strategia aziendale, attraverso la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità ambientale e/o sociale e di transizione energetica, nonché di sviluppo delle attività e responsabilità operative e individuali assegnate, definiti in un'ottica di perseguimento dei risultati nel lungo periodo, tenendo conto delle prospettive di interesse dei diversi stakeholder.

La Politica sulla Remunerazione Eni risulta inoltre coerente con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, prevedendo in particolare che la remunerazione degli Amministratori, dei componenti del Collegio Sindacale e dei Direttori Generali e Dirigenti con responsabilità strategica sia funzionale al perseguimento 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 nella Società (Principio XV del Codice di Corporate Governance).

La Politica sulla Remunerazione Eni supporta infine la realizzazione della mission aziendale, attraverso:

- ▶ 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 Etico¹⁸ e dalla Policy Eni "Le nostre persone"¹⁹, in linea con gli obiettivi delle Nazioni Unite e secondo il principio «pari retribuzione a parità di lavoro»;
- ▶ la valorizzazione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, con riferimenti equi in base al ruolo e in grado di sostenere un tenore di vita dignitoso, superiore ai minimi di legge o contrattuali vigenti, nonché ai minimi retributivi riscontrabili sui mercati locali.

PRINCIPI GENERALI

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

RIFERIMENTI DI MERCATO

Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel di aziende nazionali e internazionali comparabili con Eni, anche in relazione al settore di riferimento e alle dimensioni aziendali, attraverso specifici confronti retributivi effettuati con il supporto di fornitori internazionali (Raccomandazione n. 25).

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI RUOLI ESECUTIVI

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, tenuto anche conto del relativo settore di attività (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

[Collegamento con le strategie aziendali](#)

[Coerenza con il modello di governance e con i principi e raccomandazioni del Codice di Corporate Governance](#)

[Supporto alla mission e alla realizzazione dei valori e della cultura aziendale](#)

[Processi di pay setting e salary review ancorati agli applicabili riferimenti di mercato](#)

[Periodi di vesting e/o differimento non inferiori ai 3 anni](#)

(18) Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021, disponibile nella sezione Azienda/Governance del sito internet della Società.

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

incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato e con i connessi profili di rischio (Raccomandazione n. 27, lett. d).

REMUNERAZIONE FISSA

Componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, oltre che sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate in caso di mancata erogazione della componente variabile.

REMUNERAZIONE VARIABILE

Componente variabile definita entro limiti massimi (Raccomandazione n. 27, lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione ai risultati effettivamente conseguiti.

OBIETTIVI DI INCENTIVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI

Obiettivi, finanziari e non finanziari, connessi alla remunerazione variabile di breve e di lungo termine, anche a base azionaria, definiti in coerenza con il Piano Strategico quadriennale e con le aspettative degli azionisti e degli altri stakeholder, allo scopo di promuovere un forte orientamento ai risultati e di coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la sostenibilità sociale ed ambientale (Principio XV e Raccomandazione n. 27, lett. c). Gli obiettivi sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare compiutamente le priorità essenziali ai fini dei risultati complessivi della Società. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare:

- ▶ la valutazione dei risultati annuali, aziendali e individuali, sulla base di una scheda bilanciata definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti a essi assegnati;
- ▶ la definizione dei Piani di incentivazione di Lungo Termine secondo modalità che consentano una valutazione dei risultati aziendali sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto ad un Peer Group, con riferimento alla capacità di creazione di valore rispetto ai principali concorrenti internazionali.

PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

Piani di remunerazione basati su azioni e allineati alle aspettative degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, attraverso: periodi di maturazione triennali, il collegamento ad obiettivi di risultato predefiniti e misurabili, la previsione che una quota delle azioni o dei diritti assegnati restino vincolati per un predefinito arco temporale pari almeno ad 1 anno (Raccomandazione n. 28)²⁰.

PROCESSO DI CONSUNTIVAZIONE DEI RISULTATI

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, rispetto agli obiettivi assegnati rimodulati per neutralizzare gli impatti dei fattori esogeni, quali ad esempio lo scenario prezzi commodity e il tasso di cambio ovvero gli accadimenti che per loro natura possono alterare la performance, quali ad esempio il factoring e le operazioni straordinarie di portafoglio. Il processo di verifica dei risultati si basa su una metodologia di analisi degli scostamenti approvata dal Comitato Remunerazione.

CLAUSOLE DI MITIGAZIONE DEI RISCHI

Adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, di meccanismi che, in presenza di condizioni determinate ed espressamente richiamate nei regolamenti dei Piani, consentano:

- ▶ la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata e/o assegnata (**clawback**);
- ▶ la mancata erogazione e/o assegnazione di componenti variabili della remunerazione il cui diritto al conseguimento sia già maturato o sia in corso di maturazione (**malus**).

(20) Il Piano ILT azionario 2020-2022 prevede un periodo di maturazione triennale (vesting period) a cui si aggiunge, per una quota delle azioni, un ulteriore anno di vincolo (holding period), per un totale di 4 anni. Eventuali azioni di adeguamento alla Raccomandazione n. 28 del Codice di Corporate Governance potranno pertanto essere valutate in occasione dell'adozione dei Piani futuri.

Obiettivi definiti in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder

Metodologia di valutazione delle performance

Clawback

Malus

I suddetti meccanismi si applicheranno 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.

I medesimi meccanismi saranno inoltre applicati 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.

Si prevede che l'attivazione delle richieste di restituzione ovvero di revoca degli incentivi intervenga, per fatti accaduti durante il periodo di maturazione degli stessi e a chiusura dei relativi accertamenti, entro i termini di tre anni nei casi di errore e di cinque anni nei casi di dolo.

BENEFICI NON MONETARI

Benefici non monetari in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite, privilegiando le componenti volte ad assicurare forme di tutela previdenziale e di copertura sanitaria.

Benefit previdenziali e assistenziali

TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E PATTI DI NON CONCORRENZA

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato per i ruoli esecutivi, nonché patti di non concorrenza per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti a tutela degli interessi aziendali 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, ove applicabile.

Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza coerenti con le remunerazioni percepite e i risultati conseguiti

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Compensi commisurati alla competenza, professionalità e impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto (Raccomandazione n. 29); appropriata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, da questi svolto, 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, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea degli azionisti.

Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi

REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

Compensi commisurati al ruolo svolto nonché alla competenza, professionalità e impegno richiesti anche in relazione alla partecipazione alle riunioni consiliari e dei Comitati consiliari, tenuto conto degli appropriati riferimenti di mercato in ambito nazionale, con adeguata differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello degli altri membri, in considerazione del ruolo, da questi svolto, di coordinamento dei lavori e di collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali (Raccomandazione n. 30).

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione sono quelle già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2020, approvate dall'Assemblea degli azionisti il 13 maggio 2020 per il triennio 2020-2023 e rispetto alle quali non sono previsti cambiamenti.

Successivamente al rinnovo degli organi sociali, deliberato sempre dall'Assemblea del 13 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno e 29 luglio 2020 ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione, i compensi della Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato, in coerenza con le citate Linee Guida, tenendo altresì conto delle deleghe conferite alla Presidente²¹ nonché del mantenimento, da parte dell'Amministratore Delegato, anche dell'incarico di Direttore Generale, secondo quanto più ampiamente descritto nella Seconda Sezione della presente Relazione.

CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLA POLITICA

Nel presente capitolo sono riportati i criteri di Politica sulla Remunerazione per il mandato 2020-2023 definiti dal Consiglio di Amministrazione del 18 marzo 2020 per gli Amministratori, i Sindaci e i Dirigenti con responsabilità strategiche ed approvati dall'Assemblea annuale di bilancio del 13 maggio 2020, con voti favorevoli pari al 95,28% dei votanti. Come già anticipato nella Premessa alla presente Relazione, la Politica sulla Remunerazione approvata nel 2020 copre un periodo di tre esercizi coincidenti con la durata del nuovo mandato amministrativo, e pertanto, in assenza di cambiamenti, non è sottoposta a votazione assembleare nel 2022.

Nel riportare la descrizione delle Linee Guida di Politica sulla Remunerazione per gli Amministratori per il mandato 2020-2023 già contenuta nelle Relazioni 2020 e 2021, si ricorda che le stesse sono state definite sulla base dei riferimenti normativi e degli orientamenti degli investitori istituzionali e dei proxy advisor, tenuto conto del consenso espresso dall'Assemblea degli azionisti 2019 (96,78% dei votanti), nonché dei risultati dei benchmark effettuati. Conseguentemente, le Linee Guida per il mandato 2020-2023, sono state definite prevedendo un riferimento massimo di remunerazione potenziale, pari a quello previsto nel mandato 2017-2020.

Informazioni dettagliate sull'attuazione delle citate Linee Guida nell'esercizio finanziario di riferimento sono contenute nella prima parte della seconda sezione della presente Relazione, alla quale pertanto si rinvia.

COLLEGAMENTO CON LE STRATEGIE AZIENDALI

La Politica sulla Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società promuovendo, attraverso un adeguato bilanciamento degli indicatori 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 e gli altri stakeholder in una prospettiva di medio-lungo periodo. La creazione di valore di lungo termine, l'attenzione all'ambiente, alla sicurezza e alle persone, una rigorosa disciplina finanziaria, unitamente al forte impegno verso il processo di decarbonizzazione in atto, sono tra i pilastri della strategia della Società, e come tali indirizzano il management, la cui azione viene valutata:

- ▶ in un orizzonte di breve termine, in relazione ad un quadro articolato e bilanciato di obiettivi, tra loro complementari e volti a garantire la redditività dell'azienda nel suo complesso e l'efficien-

(21) Il Consiglio di Amministrazione del 14 maggio 2020 ha conferito alla Presidente le deleghe per l'individuazione e la promozione di progetti integrati ed accordi internazionali di rilevanza strategica, in condivisione con l'Amministratore Delegato. È stato altresì confermato il ruolo di garanzia nell'ambito del sistema dei controlli interni, con la gestione, in particolare, del rapporto gerarchico del responsabile della funzione Internal Audit nei confronti del Consiglio. La Presidente svolgerà infine le sue funzioni statutarie di rappresentanza gestendo, in particolare, i rapporti istituzionali in Italia della Società, in condivisione con l'Amministratore Delegato.

Sezione I:
voti favorevoli assemblea
2020 pari a 95,28%

Obiettivi di breve termine

za operativa nei settori di business tradizionali, l'attuazione del percorso di transizione energetica e decarbonizzazione, attraverso la capacità incrementale installata relativa alle fonti rinnovabili e l'intensità emissiva GHG Scope 1 e Scope 2 equity, la sicurezza delle persone nonché la solidità finanziaria;

- ▶ in un orizzonte di medio-lungo termine, con riferimento alla performance azionaria (TSR) e al valore generato (NPV delle riserve certe), valutati in termini relativi rispetto ai peers, nonché, a partire dal nuovo Piano di Incentivazione di tipo azionario 2020-2022, in relazione ad una serie di risultati misurati in termini assoluti e caratterizzati da un significativo focus sui temi di decarbonizzazione, transizione energetica ed economia circolare.

RIFERIMENTI DI MERCATO E PEER GROUP

Per l'Amministratore Delegato, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata rispetto al valore retributivo mediano dei CEO di società operanti nel settore Oil & Gas internazionale, con particolare riferimento alle attività upstream, in coerenza con la strategia aziendale di maggiore focalizzazione su tale attività. Il confronto con il valore retributivo mediano tiene conto delle differenze dimensionali tra le società del settore ed Eni, secondo il parametro della capitalizzazione di mercato. In particolare, il gruppo di società di riferimento è costituito da 10 società quotate, concorrenti di Eni a livello internazionale, rappresentative del settore a livello globale e con caratteristiche di business comparabili per attività e aree geografiche di riferimento, tenendo conto anche delle dimensioni aziendali (capitalizzazione, riserve, produzioni): Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total. Coerentemente a questa impostazione, tale Peer Group è anche utilizzato per la comparazione relativa dei risultati di Eni nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario; pertanto i criteri di individuazione hanno richiesto di considerare esclusivamente le società che pubblicano dati sul parametro NPV delle Riserve Certe confrontabili con Eni, facendo riferimento alla metodologia di calcolo definita dalla SEC.

Per la Presidente e gli Amministratori non esecutivi la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata, con riferimento a ruoli omologhi, rispetto al gruppo "Top Italia" composto dalle principali società quotate del FTSE Mib (Assicurazioni Generali, Atlantia, Enel, Intesa Sanpaolo, Leonardo, Mediaset, Mediobanca, Poste Italiane, Prysmian, Snam, Terna, TIM, Unicredit). Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali del settore industriale.

I confronti retributivi sono stati effettuati con il supporto delle società di consulenza Mercer, 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 e si posiziona da sempre come una "caring company", costantemente impegnata nella cura delle proprie persone 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 etc. secondo il principio «*pari retribuzione a parità di lavoro*».

In particolare, Eni applica a tutte le sue persone un sistema retributivo integrato a livello worldwide, coerente anche in termini di progressione retributiva con i mercati di riferimento e collegato alle performance aziendali e individuali, nel rispetto delle legislazioni locali. Tale sistema, come per l'Amministratore Delegato, adotta riferimenti di mercato costituiti, per ciascun ruolo, dalla mediana dei settori di appartenenza, garantendo, pertanto l'applicazione di politiche retributive 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 riscontrabili sul mercato locale, come

[Obiettivi di lungo termine](#)

[Amministratore Delegato](#)

[Presidente e Amministratori non esecutivi](#)

[Dirigenti con responsabilità strategiche](#)

[Principio "pari retribuzione a parità di lavoro"](#)

[Sistema retributivo integrato a livello worldwide](#)

evidenziato dagli indicatori rappresentati nella sezione Sommario, che mostrano in particolare un pay ratio dell'Amministratore Delegato vs. dipendenti mediamente inferiore a quelli del Peer Group di riferimento.

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.

Destinatari della politica

Compensi definiti in misura fissa

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2020-2023 per la Presidente prevedono un riferimento massimo complessivo pari a 500.000 euro, comprensivo del compenso annuale per le deleghe e dell'emolumento per la carica stabilito dall'Assemblea. Le citate Linee Guida prevedono inoltre che il compenso per le deleghe possa essere eventualmente rimodulato da parte del Consiglio di Amministrazione in relazione alle deleghe conferite al profilo del soggetto designato, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi e del compenso stabilito dall'Assemblea per la carica.

Inoltre sono previste forme di coperture sanitarie e assicurative per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²².

Compensi per la partecipazione ai Comitati Consiliari invariati rispetto al precedente mandato

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Le Linee Guida di Politica per la Remunerazione 2020-2023 per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti prevedono il mantenimento dei compensi annui aggiuntivi²³ previsti per il mandato 2017-2020 per la partecipazione ai Comitati Consiliari, eventualmente rimodulabili in relazione a cambiamenti nell'articolazione dei Comitati consiliari e del relativo impegno, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi nonché delle competenze e professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi:

- ▶ per il Comitato Controllo e Rischi un compenso pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per gli altri membri;
- ▶ per il Comitato Remunerazione un compenso pari a 50.000 euro per il Presidente e a 35.000 euro per gli altri membri;
- ▶ per il Comitato Sostenibilità e Scenari, un compenso pari a 50.000 euro per il Presidente e a 35.000 euro per gli altri membri;
- ▶ per il Comitato per le Nomine un compenso pari a 40.000 euro per il Presidente e a 30.000 euro 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 mandato²⁴.

(22) In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2021, 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).

(23) Tali compensi integrano quelli stabiliti dall'Assemblea del 13 maggio 2020 per la remunerazione degli Amministratori, pari a 80.000 euro lordi annui nel mandato 2020-2023.

(24) Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 22.

COLLEGIO SINDACALE

La nuova normativa prevede che la Politica sulla remunerazione definisca anche i criteri per la determinazione dei compensi del Collegio Sindacale (che restano di competenza assembleare, ai sensi dell'art. 2402 c.c.).

Tali compensi tengono conto dell'impegno richiesto (n. riunioni e durata media), delle competenze necessarie per lo svolgimento degli incarichi nonché dei benchmark retributivi con le principali Società quotate in Italia.

Tenuto anche conto che Eni è una società quotata al New York Stock Exchange, le Linee Guida di Politica per la Remunerazione 2020-2023 propongono di valutare un incremento per il mandato 2020-2023 dei compensi che tenga conto delle attività svolte dal Collegio Sindacale e delle attività aggiuntive effettuate anche in qualità di Audit Committee ai fini degli adempimenti SEC.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le Linee Guida per il mandato 2020-2023 considerano come riferimento complessivo massimo potenziale la retribuzione massima prevista nel mandato 2017-2020, rimodulabile in relazione alle sfide strategiche e al profilo di competenze/esperienze del soggetto designato, tenuto conto dei benchmark retributivi.

REMUNERAZIONE FISSA

Per la Remunerazione Fissa (RF) il riferimento massimo per il mandato 2020-2023 è pari a 1.600.000 euro, eventualmente riducibile in caso di modifica degli attuali ruoli, relative deleghe e rapporti di lavoro, nonché in relazione al profilo del soggetto designato. Tale retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni. In caso di attribuzione del ruolo di Direttore Generale con rapporto di lavoro dirigenziale, l'Amministratore Delegato sarà, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte, effettuate in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai dirigenti delle aziende industriali (in seguito "CCNL di riferimento") e dagli accordi integrativi aziendali.

Livello massimo RF
invariato rispetto al
precedente mandato

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO

Le Linee Guida di Politica per il nuovo mandato prevedono il mantenimento del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già approvato dall'Assemblea del 13 aprile 2017 nell'ambito delle Linee Guida di Politica di Remunerazione definite per il mandato 2017-2020.

Condizioni di performance

L'incentivo di breve termine con differimento è collegato al raggiungimento degli obiettivi annuali deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi 2022, deliberati dal Consiglio del 17 marzo 2022 ai fini dell'incentivazione variabile di breve termine con differimento 2023, prevedono il mantenimento di una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto alle prospettive dei diversi stakeholder, con particolare riferimento ai temi della transizione energetica e della decarbonizzazione, attraverso l'adozione di indicatori di performance strettamente connessi alla strategia aziendale e orientati a misurare il raggiungimento degli obiettivi annuali in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine. Il valore di ciascun indicatore a livello di risultato target è allineato al valore di budget.

Adeguamento degli
indicatori di transizione
energetica
e decarbonizzazione

La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella 7.

TABELLA 7 – OBIETTIVI 2022 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2023

RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI (25%)	RISULTATI OPERATIVI E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI ECONOMICI (25%)	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E CAPITALE UMANO (25%)	EFFICIENZA E SOLIDITÀ FINANZIARIA (25%)
INDICATORI Earning Before Tax (12,5%) Free Cash Flow (12,5%)	INDICATORI Produzione idrocarburi (12,5%) Capacità installata incrementale rinnovabili (12,5%)	INDICATORI Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 equity (12,5%) Severity Incident Rate (12,5%)	INDICATORI ROACE adjusted (12,5%) Net Debt/EBITDA adjusted (12,5%)
LEVE Espansione dell'upstream Rafforzamento nel Gas & Power Resilienza nel downstream Green business	LEVE Modello fast track Sviluppo energie rinnovabili	LEVE Decarbonizzazione HSE e sostenibilità	LEVE Disciplina finanziaria Efficienza dei costi operativi e G&A Ottimizzazione del capitale circolante

Obiettivi economico-finanziari

Obiettivi operativi e sostenibilità dei risultati

Obiettivi di sostenibilità ambientale e capitale umano

Obiettivi di efficienza e solidità finanziaria

Meccanismi e livelli di incentivazione invariati

In particolare:

- ▶ gli **indicatori Earning Before Taxes (EBT) e Free Cash Flow (FCF)**, rappresentano una misura della capacità di Eni di garantire la redditività delle proprie attività e di assicurare flussi di cassa sufficienti a ripagare gli investimenti e i dividendi, anche a fronte di scenari particolarmente sfidanti. A tal proposito Eni punta ad accelerare la strategia di trasformazione da un lato aumentando la resilienza dei business tradizionali e la loro capacità di generare cassa, dall'altro sviluppando i business della transizione energetica che fanno perno sull'integrazione di tecnologie, nuovi modelli di business e stretta collaborazione con i nostri stakeholders;
- ▶ gli indicatori della **produzione di idrocarburi** e della **capacità installata incrementale delle Rinnovabili** consentono di bilanciare lo sviluppo del business upstream con gli obiettivi di sviluppo delle energie rinnovabili connessi alla strategia di decarbonizzazione delle operazioni e dei prodotti;
- ▶ l'indicatore di **intensità delle emissioni GHG Upstream** ($tCO_2eq./kboe$) riflette l'impegno di Eni in materia di riduzione delle emissioni GHG, in linea con gli obiettivi di medio-lungo termine che porteranno l'azienda alla decarbonizzazione di tutti i prodotti e processi entro il 2050. Eni punta all'azzeramento dell'impatto carbonico connesso alle proprie attività, che passa anche attraverso la progressiva riduzione dell'intensità emissiva delle emissioni Scope 1 e Scope 2 upstream, considerando a tal fine sia la produzione operata sia quella non operata (equity);
- ▶ 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;
- ▶ gli indicatori **ROACE** e **Debt/EBITDA** rappresentano una misura della disciplina finanziaria e della qualità della struttura patrimoniale e reddituale della società, che si traduce in una selezione opportuna degli investimenti, nell'efficienza e nel controllo dei costi e nella loro rapida remunerazione. Tutte queste azioni consentono il rafforzamento della resilienza aziendale anche a bassi scenari.

La consuntivazione degli obiettivi è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene (ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro), in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione.

Meccanismi e livelli di incentivazione

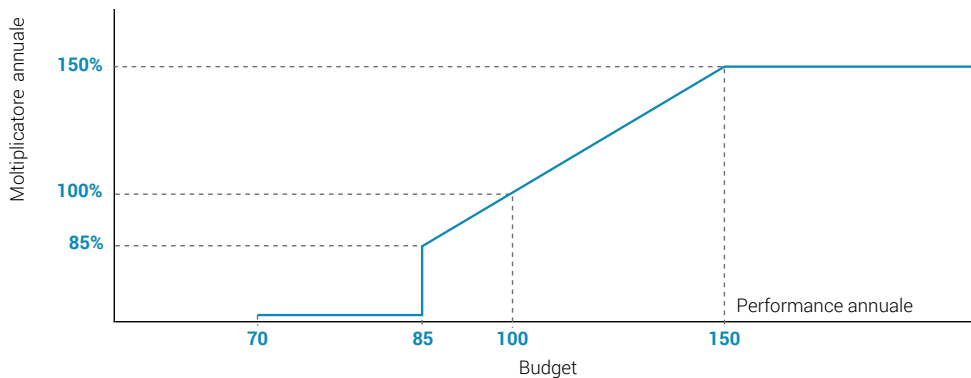
In coerenza con i principi generali di politica retributiva, il Piano IBT con differimento prevede le medesime caratteristiche degli anni precedenti, di seguito illustrate. Ciascun obiettivo è predeterminato e misurato secondo la scala di risultato 70÷150 punti (target=100), in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti il risultato di ciascun obiettivo è considerato pari a zero).

Ai fini dell'incentivazione è definita una soglia minima di risultato complessivo pari a 85 punti. In considerazione dell'esigenza di promuovere iniziative di sviluppo del business, è inoltre previsto che al punteggio complessivo della scheda di performance possa essere applicato un coefficiente pari a 1,1, in caso di realizzazione di operazioni di evoluzione del portafoglio non previste a budget, se riconosciute dal Consiglio di Amministrazione, al momento della loro approvazione, come operazioni di particolare rilevanza ai fini dell'attuazione delle linee strategiche del Piano 2020-2023 e ritenute dal Comitato Remunerazione rilevanti anche ai fini della performance annuale. Il punteggio massimo della scheda di performance non potrà in ogni caso superare i 150 punti. L'**Incentivo totale** (IT) è calcolato secondo la seguente formula.

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

Dove RF è la remunerazione fissa complessiva e " I_{Target} " è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (per l'Amministratore Delegato è pari al 150% della RF), mentre M è il moltiplicatore collegato al risultato complessivo conseguito, come riportato nel grafico sottostante.

GRAFICO 11 – MOLTIPLICATORE IBT TOTALE



L'Incentivo totale viene ripartito in:

- 1) un **Incentivo annuale** (I_A) pari al 65% dell'incentivo totale, erogato nell'anno successivo a quello cui si riferisce il risultato conseguito.

Incentivo annuale erogabile nell'anno

$$I_A = IT \times 65\%$$

I valori dell'incentivo annuale, in funzione del risultato annuale conseguito, sono riportati nella tabella sottostante²⁵.

TABELLA 8 – 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) un **Incentivo differito** (I_D) pari al 35% dell'incentivo totale:

$$I_D = IT \times 35\%$$

Incentivo differito sottoposto ad ulteriori condizioni di performance nel triennio

sottoposto a ulteriori condizioni di risultato in un periodo di maturazione triennale, secondo il grafico sotto riportato ed erogabile l'anno successivo a tale periodo.

(25) 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%)

GRAFICO 12 – TIMELINE DELLA QUOTA IBT DIFFERITA

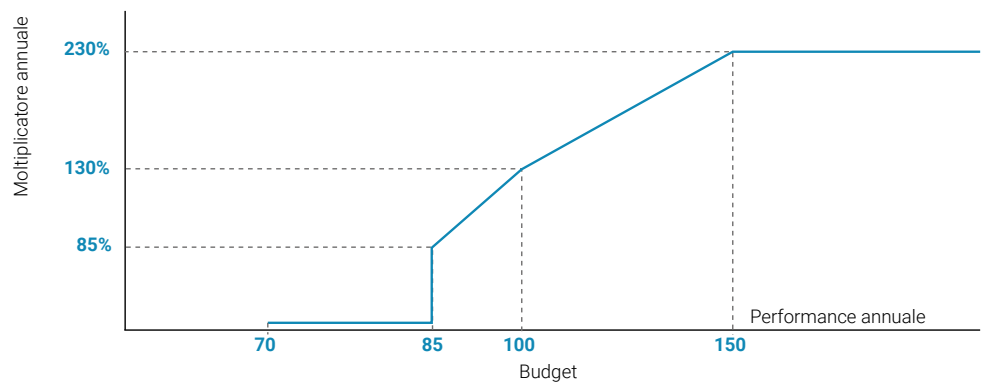


L'Incentivo differito erogabile (I_{DE}) è determinato secondo la seguente formula:

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

Dove M_D rappresenta il moltiplicatore finale dato dalla media dei moltiplicatori annuali determinati sulla base del risultato complessivo conseguito da Eni in ciascun anno, come rappresentato nel grafico sottostante, nel periodo di maturazione triennale.

GRAFICO 13 – MOLTIPLICATORE QUOTA IBT DIFFERITA



I valori dell'incentivo differito erogabile, in funzione dei risultati conseguiti nel periodo di maturazione, sono riportati nella tabella sottostante²⁶.

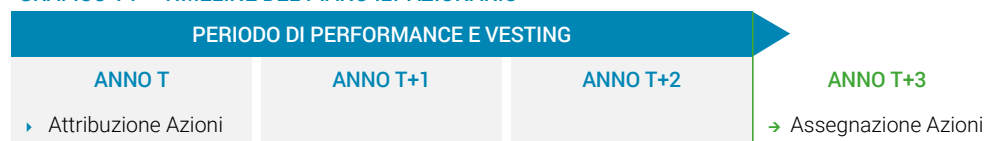
TABELLA 9 – LIVELLI QUOTA DIFFERITA EROGABILE

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

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE DI TIPO AZIONARIO

Il Piano ILT azionario 2020-2022, approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 13 maggio 2020, prevede tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2020 ciascuna con periodo di maturazione triennale secondo il grafico sotto riportato.

GRAFICO 14 – TIMELINE DEL PIANO ILT AZIONARIO



(26) 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

Per quanto riguarda le condizioni di performance i parametri del precedente Piano, valutati in termini relativi verso il Peer Group, sono stati integrati con quattro nuovi parametri di tipo assoluto valutati nell'intero triennio, in un'ottica di miglior bilanciamento degli obiettivi secondo le diverse prospettive degli stakeholder e al fine di supportare l'attuazione del Piano strategico. Tali obiettivi e i relativi pesi sono articolati come segue:

- 1) 25% **Obiettivo di Mercato**: TSR - Total Shareholder Return (relativo)
- 2) 20% **Obiettivo Industriale**: NPV - Net Present Value delle Riserve Certe (relativo)
- 3) 20% **Obiettivo Economico-Finanziario**: FCF - Free Cash Flow Organico (assoluto)
- 4) 35% **Obiettivo di Sostenibilità ambientale e Transizione Energetica**, articolato come segue:
 - 4.1) 15% **Obiettivo di Decarbonizzazione**: Intensità Emissioni di CO₂eq. upstream Scope 1 e Scope 2 equity (assoluto);
 - 4.2) 10% **Obiettivo di Transizione Energetica**: Sviluppo Generazione Elettrica da Fonti Rinnovabili (assoluto);
 - 4.3) 10% **Obiettivo di Economia Circolare**: Realizzazione di Progetti rilevanti (assoluto).

Per i due indicatori di tipo relativo il Peer Group di riferimento è quello già descritto nel paragrafo "Riferimenti di mercato e Peer Group" (Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, ExxonMobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total).

Di seguito si riporta la descrizione dei singoli indicatori:

- 1) Differenza tra il TSR del Titolo Eni e il TSR dell'indice FTSE Mib di Borsa Italiana, corretto per l'indice di correlazione di Eni, confrontata con le analoghe differenze per ciascuna società del Peer Group, come riportato nella seguente formula:

$$\Delta\text{TSR} = \text{TSR}_{\text{soc}} - (\text{TSR}_{\text{IB}} \times \rho_{\text{soc,IB}})$$

Dove:

TSR_{soc} : TSR di Eni o di una delle società del Peer Group;

TSR_{IB} : TSR dell'Indice di Borsa di riferimento della società per cui si è calcolato il TSR_{soc} ;

$\rho_{\text{soc,IB}}$: Indice di Correlazione tra i rendimenti del titolo della società e i rendimenti del mercato di riferimento (FTSE Mib, S&P 500, FTSE 100, CAC 40, AEX, OBX).

Tale indicatore consente di neutralizzare i potenziali effetti sul TSR di ciascuna Società dell'andamento dei rispettivi mercati azionari di riferimento. Tale neutralizzazione è effettuata tenendo conto del grado di correlazione esistente tra titolo e mercato nello stesso periodo triennale, attraverso l'indice di correlazione.

- 2) Net Present Value delle riserve certe misurato in termini di valore unitario annuale (\$/boe) vs. Peer Group, con risultato finale pari alla media dei risultati annuali nel triennio. Per i due indicatori di tipo relativo il Peer Group di riferimento è quello già descritto nel paragrafo "Riferimenti di Mercato e Peer Group" (Apache, BP, Chevron, ConocoPhillips, Equinor, Exxon-Mobil, Marathon Oil, Occidental, Shell e Total).
- 3) Free Cash Flow organico cumulato nel triennio di riferimento consuntivato rispetto all'omologo valore cumulato previsto nei primi 3 anni del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance. La consuntivazione del Free Cash Flow viene effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene, in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione del management.
- 4) Obiettivo di Decarbonizzazione: misurato come valore consuntivato a fine triennio dell'Intensità delle Emissioni di GHG upstream Scope 1 e Scope 2 (tCO₂eq./kboe) relative alla produzione di idrocarburi in asset operati e non operati, rispetto all'omologo valore previsto al 3°

Obiettivi del Piano ILT azionario

anno del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance.

- 5) Sviluppo Generazione Elettrica da Fonti Rinnovabili, misurato in termini di Megawatt di capacità installata 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.
- 6) Obiettivo di Economia Circolare: misurato in termini di stato avanzamento di tre progetti rilevanti rispetto allo stato avanzamento previsto al 3° anno del Piano Strategico approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno di attribuzione e mantenuto invariato nel periodo di performance.

Piano ILT Azionario 2020-2022 attribuzione 2022 - target obiettivi di tipo assoluto

Secondo quanto previsto nel Documento Informativo del Piano ILT azionario 2020-2022, disponibile sul sito internet della Società, la tabella 10 riporta i livelli di performance triennali degli obiettivi di tipo assoluto della terza attribuzione del Piano (attribuzione 2022, con periodo di performance 2022-2024). I suddetti livelli di performance sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 17 marzo 2022.

TABELLA 10 – OBIETTIVI DI TIPO ASSOLUTO 2022-2024 DELL'ATTRIBUZIONE 2022 DEL PIANO ILT AZIONARIO 2020-2022

Obiettivi di tipo assoluto	Parametro	Unità di misura	Soglia	Target	Massimo
			80%	130%	180%
Obiettivo Economico-Finanziario	Free Cash Flow organico	miliardi di euro cumulati nel triennio 2022-2024	14,9	15,65	17,15
Obiettivo di Decarbonizzazione	Intensità emissiva GHG upstream Scope 1 e 2 - equity	tCO ₂ eq./kboe al 31.12.2024	18,7	17,8	16,9
Obiettivo di Transizione Energetica	Capacità di generazione elettrica da fonti rinnovabili - equity	MW di capacità installata al 31.12.2024	3.677	3.954	4.231
Obiettivo di Economia Circolare	Realizzazione di 3 progetti ⁽¹⁾ rilevanti	Nr. progetti con stato avanzamento al 31.12.2024 in linea con il Piano Strategico	1 progetto	2 progetti	3 progetti

(1) Progetti: sviluppo capacità Agrobusiness, sviluppo capacità Biojet e sviluppo capacità riciclo meccanico delle plastiche.

Meccanismi e livelli di incentivazione

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

$$\text{n. Azioni attribuite} = \frac{\text{RF} \times \%I_{\text{Target}}}{\text{Prezzo}_{\text{Attr}}}$$

dove RF è la remunerazione fissa complessiva, I_{Target} è la percentuale di incentivazione a livello di risultato target (il cui valore di riferimento per l'Amministratore Delegato è pari al 150% della RF) e il $\text{Prezzo}_{\text{Attr}}$ 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 annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione per l'Amministratore Delegato. L'assegnazione delle azioni al termine del triennio di maturazione viene determinata, secondo la seguente formula:

$$\text{n. Azioni assegnate} = \text{n. Azioni attribuite} \times M_f$$

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

Per gli obiettivi di tipo relativo (indicatore collegato al TSR e NPV delle riserve certe) ciascun moltiplicatore potrà essere compreso tra zero e 180%, con soglia collocata a livello di posizionamento mediano, secondo la tabella riportata di seguito.

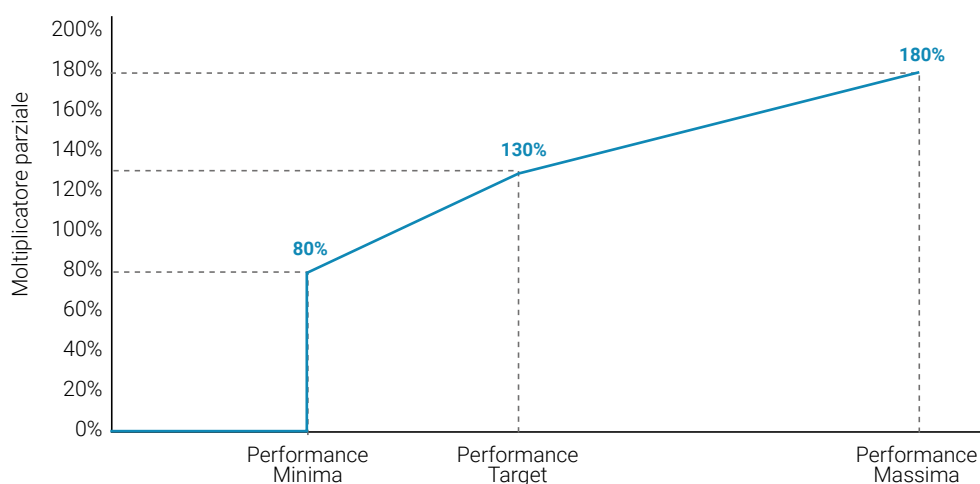
TABELLA 11 – SCALA DI PERFORMANCE RELATIVA - MOLTIPLICATORE

Posizione nel ranking										
1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°
Moltiplicatore										
180%	160%	140%	120%	100%	80%	0%	0%	0%	0%	0%

Posizionamento mediano

Per gli obiettivi di tipo assoluto (FCF, Obiettivi di Decarbonizzazione, Transizione Energetica e Economia Circolare) il risultato sarà valutato sulla base di un moltiplicatore parziale variabile tra zero e 180% calcolato in funzione della performance, secondo il seguente grafico:

GRAFICO 15 – SCALA DI PERFORMANCE ASSOLUTA - MOLTIPLICATORE



Nella tabella seguente sono riportati i livelli soglia, target e massimo del controvalore monetario delle azioni (in percentuale della remunerazione fissa) assegnabili all'Amministratore Delegato al termine del periodo di maturazione, al netto della variazione della quotazione del titolo nel medesimo periodo²⁷.

TABELLA 12 – LIVELLI DEL CONTROVALORE DELLE AZIONI ASSEGNATE

Performance media ponderata triennale	<40	40 soglia*	116,5 target	180 max
Controvalore Azioni (in % della Rem. Fissa)	0%	60%	174,75%	270%

(*) Soglia superabile ad esempio in caso di raggiungimento del risultato a livello minimo per tutti i parametri di tipo assoluto (Free Cash Flow e Obiettivo ESG).

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

▶ Soglia: 60% = 150% x 40% ▶ Target: 174,75% = 150% x 116,5% ▶ Max: 270% = 150% x 180%

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

Il Regolamento del Piano 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 1 anno dalla data di assegnazione.

Per l'Amministratore Delegato, nei casi di cessazione anticipata del rapporto dovuta a dimissioni dall'incarico non giustificata da una riduzione essenziale delle deleghe o di licenziamento per giusta causa, decadono tutti i diritti all'assegnazione.

Nei casi di cessazione del rapporto connessi alla scadenza del mandato amministrativo e al suo mancato rinnovo, l'assegnazione delle Azioni Eni di ciascuna attribuzione avverrà pro rata rispetto al periodo di permanenza nella carica, secondo i risultati di performance consuntivati nello stesso periodo.

BENEFICI NON MONETARI

Sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale. Inoltre, sono previste forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria anche a livello internazionale in linea o equivalenti con quelle applicate per i Dirigenti Eni (Fondo di previdenza complementare FOPDIRE²⁸ e Fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE²⁹), nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo in linea con le politiche Eni stabilite per i Dirigenti.

PAY MIX

Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine, quest'ultima composta dalla quota differita dell'incentivo di breve termine e dall'incentivo di lungo termine azionario, valorizzate secondo le metodologie internazionali adottate per i confronti retributivi.

Il pay mix, calcolato considerando la retribuzione fissa come base cento, mantiene una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo termine, come evidenziato dal grafico riportato.

Pay mix con larga prevalenza della componente variabile di lungo termine

GRAFICO 16 – PAY MIX AD

■ Incentivo a lungo termine ■ Incentivo di breve termine ■ Remunerazione fissa



(28) Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale (www.fopdire.it).

(29) Fondo di assistenza sanitaria integrativa in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari (www.fisde-eni.it).

TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO³⁰

Indennità di fine rapporto:

Per il ruolo di Amministratore Delegato: mantenimento di un'indennità in caso di cessazione anticipata del mandato e, eventualmente, di mancato rinnovo, di valore massimo pari a due annualità della remunerazione fissa.

Coerenza con la Raccomandazione europea

Per l'eventuale ruolo di Direttore Generale: mantenimento di un'indennità, in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, pari a quella prevista nel precedente mandato (2 annualità della remunerazione fissa più incentivo di breve termine), che tiene conto delle tutele del CCNL Dirigenti che prevedono fino ad un massimo di tre annualità della "remunerazione di fatto", che comprende la retribuzione fissa, gli incentivi variabili di breve e lungo termine e i benefits³¹.

Coerenza con il CCNL Dirigenti

Patto di non concorrenza:

Nell'ambito del mandato 2020-2023 potrà essere mantenuto e/o definito un patto di non concorrenza, a tutela degli interessi della Società, attivabile ad esclusiva discrezione dal Consiglio di Amministrazione, attraverso l'esercizio di un diritto di opzione e con corrispettivo definito in relazione agli obblighi previsti dal Patto (durata e ampiezza dei vincoli su attività di business e Paesi), fino ad un massimo, per ciascun anno di vincolo, costituito dalla remunerazione fissa più una componente, determinata in funzione della media dei risultati del Piano IBT nel triennio precedente, variabile tra 500.000 euro (performance target) e 1.000.000 euro (performance massima). Il corrispettivo del diritto di opzione prevede un riferimento massimo pari a 300.000 euro.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Le Linee Guida di Politica retributiva per il mandato 2020-2023 per i Dirigenti con responsabilità strategiche, non prevedono 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.

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

In particolare, per i Dirigenti con responsabilità strategiche si applicano i Piani di Incentivazione Variabile di Breve Termine con differimento e di Incentivazione di Lungo Termine azionario previsti per l'Amministratore Delegato.

(30) Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 22.

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

Remunerazione fissa differenziata per livello di responsabilità e complessità del ruolo

REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato ed eventualmente anche inferiore rispetto ai limiti definiti dai riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di revisione retributiva che interessa tutta la popolazione manageriale.

La Politica, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali andamenti di mercato, prevede criteri di revisione retributiva selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno interventi di adeguamento del fisso/una tantum per i titolari di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, nonché in considerazione di esigenze di fidelizzazione e di prestazioni qualitative 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 VARIABILE

Incentivazione variabile di breve termine con differimento

Anche per il 2022 sarà attuato il Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già descritto per l'Amministratore Delegato. Gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati all'Amministratore Delegato secondo le stesse prospettive degli stakeholder nonché su obiettivi individuali, 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 restano 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.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020-2022 di tipo azionario. Il Piano, destinato a tutte le risorse manageriali critiche per il business, prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2020, con le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche il controvalore delle azioni da attribuire ogni anno è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 75% della retribuzione fissa, con un livello di assegnazione massimo corrispondente ad un controvalore pari al 135% della retribuzione fissa, calcolato con riferimento al prezzo di attribuzione delle azioni.

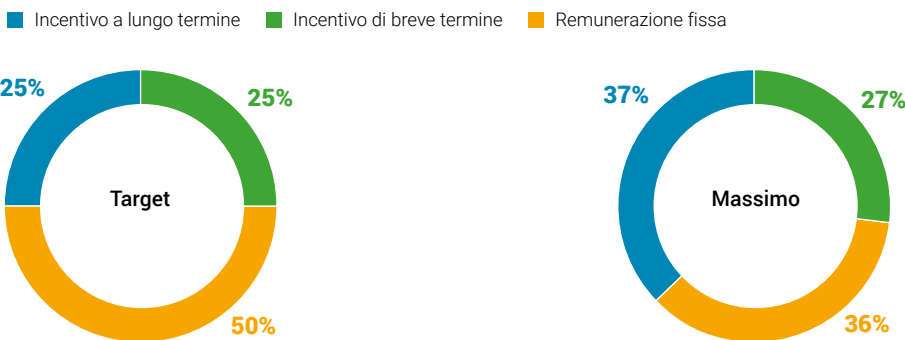
BENEFICI NON MONETARI

Sono previste, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e l'eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità.

PAY MIX

Il pay mix medio a livello target e massimo del pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche con applicazione del Piano di Breve Termine con differimento e del Piano di Lungo Termine azionario calcolati con le stesse metodologie di valorizzazione utilizzate per l'Amministratore Delegato, evidenzia il bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili e, per queste ultime, un orientamento prevalente sul medio-lungo termine, in linea con le migliori prassi dei mercati di riferimento.

Bilanciamento tra fisso e variabile in relazione al livello di responsabilità e all'impatto sul business

GRAFICO 17 – PAY MIX DIRS**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 di riferimento ed eventuali trattamenti concordati individualmente secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato, nei limiti delle tutele previste dal medesimo CCNL³² ed in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (Raccomandazione 27, lett. f). Tali criteri tengono conto del ruolo ricoperto e/o dell'età anagrafica e pensionabile del Dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. 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 periodo³³.

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

(33) Si vedano le informazioni riportate al riguardo nei Documenti Informativi dei Piani in essere, disponibili sul sito web della Società.

Sezione II - Compensi e altre informazioni

La presente Sezione è sottoposta al voto consultivo dell'assemblea del 11 maggio 2022.

Premessa

Il Comitato ha preso atto del voto consultivo espresso dagli azionisti nel corso dell'Assemblea del 12 maggio 2021 sulla seconda sezione della Relazione relativa ai compensi corrisposti nel precedente esercizio.

Negli incontri di engagement effettuati in relazione agli esiti del voto, gli investitori hanno motivato le ragioni del voto espresso sull'attuazione delle politiche retributive relative all'anno 2020 evidenziando che le misure di differimento di una parte significativa dei compensi variabili, attuate sia nel 2020 che nel corso del 2021, non risultavano sufficienti, in considerazione della revisione dei target determinata dagli impatti negativi della pandemia, e che sarebbero state auspiccate anche azioni di riduzione volontaria delle retribuzioni, ovvero l'esercizio di discrezionalità nella definizione dei payout finali dei sistemi di incentivazione.

L'esito degli incontri ha confermato un generale apprezzamento delle finalità, della struttura complessiva e delle specifiche articolazioni della Politica di Eni, per quanto riguarda in particolare l'equilibrio tra gli indicatori economico-finanziari e quelli mirati alla transizione energetica.

Il Comitato ha molto apprezzato i feedback ricevuti, traendone indicazioni utili sull'opportunità di mantenere un dialogo efficace con gli investitori, soprattutto in circostanze eccezionali, per avere l'opportunità di verificarne gli orientamenti e ricevere un riscontro sulle scelte effettuate. Nell'elaborare la Relazione 2022 è stato inoltre condiviso l'obiettivo di approfondire ulteriormente, nella presente sezione del documento, la descrizione della metodologia applicata e delle valutazioni effettuate in occasione della consuntivazione dei risultati di performance, nel rispetto del mandato affidato al Comitato.

La presente Sezione riporta i compensi secondo il criterio di competenza previsto dalla normativa Consob, con riferimento ai compensi fissi maturati nel 2021 e agli incentivi variabili, di breve e lungo termine, maturati rispetto alle performance consuntivate nel 2021 ed erogabili/assegnabili nel 2022.

Per l'Incentivo di Breve Termine 2022 maturato nel 2021, per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, non essendo disponibili i risultati di performance individuale alla data di approvazione della Relazione, sono riportati i valori di incentivazione previsti dalla politica a livello di performance individuale target.

Per l'Incentivo di Lungo Termine azionario attribuito nel 2019 con periodo di maturazione 2019-2021, essendo il risultato finale del parametro NPV delle Riserve Certe disponibile solo dopo la pubblicazione dei dati di Bilancio delle Società componenti il Peer Group, si riportano i valori di incentivazione determinati secondo una stima del moltiplicatore finale calcolata sulla base dei risultati già consuntivati e di una stima a target del risultato 2021 del parametro NPV delle Riserve Certe. Gli incentivi effettivamente erogati/assegnati nel 2022, sia relativi al Piano di Breve Termine sia al Piano di Lungo Termine azionario, saranno comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2023. Inoltre, come richiesto dalla vigente regolamentazione Consob, la Sezione riporta il confronto tra la variazione, nell'ultimo triennio, della remunerazione per gli Amministratori con quella relativa ai dipendenti Italia di Eni.

Infine, con riferimento a quanto indicato alle pagine 46 e 50 della Relazione sulla Remunerazione 2021, nella Sezione II della presente Relazione è riportata un supplemento di informativa sull'attuazione delle politiche retributive di competenza 2020, riguardante i valori effettivamente erogati/assegnati degli incentivi per i quali, alla data di approvazione della Relazione 2021, non erano ancora disponibili i dati necessari alla consuntivazione dei risultati di performance.

Attuazione politiche retributive di competenza 2021

L'attuazione della politica retributiva di competenza 2021 verso gli Amministratori, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Auto-disciplina, è risultata conforme alla Politica sulla Remunerazione, approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020 per l'intero mandato 2020-2023, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020 e del 29 luglio 2020, rispettivamente sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione degli Amministratori con deleghe nel rispetto dei criteri e dei limiti massimi approvati dall'Assemblea.

Informativa sulla variazione dei compensi

Per la Presidente, gli Amministratori non esecutivi e i Sindaci, nel 2021 non si evidenziano variazioni di remunerazione rispetto al 2020, essendo i relativi compensi rimasti invariati.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la remunerazione fissa 2021 è rimasta invariata, mentre la remunerazione complessiva 2021, in relazione agli incentivi erogati sulla base delle performance conseguite, ha evidenziato una variazione rispetto al 2020 pari al 43% che riflette principalmente l'assegnazione nel 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario attribuito nel 2018 (mentre nel 2020 non era stata assegnata l'attribuzione 2017 in relazione alle performance consuntivate).

Per i Direttori Generali si riporta la variazione della remunerazione 2020-2021 che per il 2020 è costituita prevalentemente da componenti riferibili al precedente ruolo ricoperto, essendo state le Direzioni Generali costituite il 1° luglio 2020; inoltre, per la Direzione Generale Energy Evolution la variazione riflette anche il cambio del titolare della posizione intervenuto in data 1° gennaio 2021.

TABELLA 13 – COMPENSI SPETTANTI ALL'AD/DG NEL 2019-2021

Anno	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale	Variazione %
2021	1.600	2.153 ⁽¹⁾	3.488 ⁽²⁾	40	7.281	43%
2020	1.600	1.981	1.469 ⁽³⁾	40	5.090	-11%
2019	1.600	1.981	2.090 ⁽⁴⁾	23	5.694	-

(1) L'importo effettivamente erogato è pari a 1.615 migliaia di euro in relazione al differimento nel 2022 del 25% del bonus annuale 2021.

(2) Comprende la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine attribuita nel 2018 e maturata nel periodo 2018-2020 (1.549 migliaia di euro) e il valore fiscalmente imponibile delle azioni assegnate nel 2021 in relazione all'attribuzione 2018 del Piano ILT 2017-2019 (1.939 migliaia di euro). L'importo effettivamente erogato è pari a 2.714 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(3) Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2017 e maturato nel periodo 2017-2019. L'importo effettivamente erogato è pari a 735 migliaia di euro, in relazione all'ulteriore differimento nel 2021 del 50% dell'incentivo.

(4) Comprende l'erogazione dell'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2016 (1.469 migliaia di euro) e dell'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2016 (621 migliaia di euro).

TABELLA 14 – COMPENSI SPETTANTI AI DIRETTORI GENERALI NEL 2020-2021**DIRETTORE GENERALE NATURAL RESOURCES**

Anno	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale	Variazione %
2021	898	757 ⁽¹⁾	289 ⁽²⁾	12	1.956	38%
2020 ⁽³⁾	714	528	168 ⁽⁴⁾	11	1.421	-

(1) L'importo effettivamente erogato è pari a 568 migliaia di euro in relazione al differimento nel 2022 del 25% del bonus annuale 2021.

(2) Comprende la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine attribuita nel 2018 e maturata nel periodo 2018-2020 (164 migliaia di euro) e il valore fiscalmente imponibile delle azioni assegnate nel 2021 in relazione all'attribuzione 2018 del Piano ILT 2017-2019 (125 migliaia di euro). L'importo effettivamente erogato è pari a 207 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(3) La Direzione Generale è stata costituita il 1° luglio 2020, pertanto il compenso fisso e gli incentivi variabili erogati sono parzialmente o totalmente riferibili al precedente ruolo ricoperto.

(4) Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2017 e maturato nel periodo 2017-2019. L'importo effettivamente erogato è pari a 84 migliaia di euro, in relazione all'ulteriore differimento nel 2021 del 50% dell'incentivo.

DIRETTORE GENERALE ENERGY EVOLUTION

Anno	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale	Variazione %
2021	689	556 ⁽¹⁾	581 ⁽²⁾	13	1.839	-22%
2020 ⁽³⁾⁽⁴⁾	893	725	729 ⁽⁵⁾	13	2.360	-

(1) L'importo effettivamente erogato è pari a 417 migliaia di euro in relazione al differimento nel 2022 del 25% del bonus annuale 2021.

(2) Comprende la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine attribuita nel 2018 e maturata nel periodo 2018-2020 (378 migliaia di euro) e il valore fiscalmente imponibile delle azioni assegnate nel 2021 in relazione all'attribuzione 2018 del Piano ILT 2017-2019 (203 migliaia di euro). L'importo effettivamente erogato è pari a 392 migliaia di euro in relazione all'ulteriore differimento nel 2022 del 50% dell'incentivo.

(3) La Direzione Generale è stata costituita il 1° luglio 2020, pertanto il compenso fisso e gli incentivi variabili erogati sono parzialmente o totalmente riferibili al precedente ruolo ricoperto.

(4) La posizione è stata ricoperta dal Dott. Massimo Mondazzi dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2020.

(5) Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2017 e maturato nel periodo 2017-2019. L'importo effettivamente erogato è pari a 365 migliaia di euro, in relazione all'ulteriore differimento nel 2021 del 50% dell'incentivo.

Per i dipendenti Italia di Eni, nel periodo 2021-2020, la variazione della retribuzione complessiva è risultata mediamente pari a +0,9%³⁴ mentre nel periodo 2019-2020 era risultata pari a -2,5%.

Nel 2021 la Società ha registrato risultati eccellenti e accelerato la strategia di trasformazione. In particolare, Eni ha consuntivato un EBIT di €9,7 mld e un utile netto adjusted di €4,3 mld, il più alto dal 2012. La forte generazione di cassa ha reso disponibili €7,6 mld di free cash flow organico, che hanno consentito di accelerare la crescita dei business green e di garantire una remunerazione agli azionisti in linea con i livelli pre-pandemia riducendo allo stesso tempo il rapporto d'indebitamento al 20%, rispetto al 31% dello scorso anno.

Dal punto di vista della sicurezza abbiamo registrato la migliore performance degli ultimi 5 anni dell'indicatore che considera anche la gravità degli infortuni (SIR), che conferma l'impegno Eni nella sensibilizzazione e diffusione della cultura della sicurezza.

I risultati conseguiti nel 2021 confermano l'efficacia della strategia lanciata fin dall'inizio della pandemia.

CONSUNTIVAZIONE RISULTATI 2021 AI FINI DELLA MATURAZIONE DEGLI INCENTIVI EROGABILI E/O ASSEGNABILI NEL 2022

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022 ai fini degli incentivi da erogare/assegnare o attribuire nel 2022 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

(34) La variazione per i dipendenti è calcolata considerando la retribuzione totale media dei dipendenti Eni (incluse società controllate) nel perimetro Italia al 31 dicembre di ciascun anno, comprensiva di tutte le componenti monetarie e dei benefit.

PIANO DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO (PIANO IBT) 2022**Consuntivazione obiettivi 2021**

I risultati consuntivati per gli obiettivi 2021 assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 17 marzo 2022 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio pari a 135 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un risultato target e massimo rispettivamente pari a 100 e 150 punti.

La tabella 15 riporta i pesi e il livello di risultato raggiunto da ciascun obiettivo.

TABELLA 15 – CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2021

Obiettivi di performance	Peso %	Unità di misura	Target	Risultato	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico finanziari	25,0									36,88
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	mld €	8,0	8,7					145,0	18,13
Free Cash Flow	12,5	mld €	4,7	5,6					150,0	18,75
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0									31,38
Produzione idrocarburi	12,5	Kboed	1.681	1.682					101,0	12,63
Capacità installata incrementale rinnovabili	12,5	MW	418	816					150,0	18,75
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0									36,04
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	(*)	28	8					150,0	18,75
Intensità emissioni GHG/produzioni UPS Scope 1 e Scope 2 equity	12,5	tCO ₂ eq./kboe	22,9	21,3					138,3	17,29
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0									30,63
ROACE (Return On Average Capital Employed) adjusted	12,5	%	8,24	8,43					110,0	13,74
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	indice	0,99	0,85					135,1	16,89
Totale	100,0									134,93

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

La consuntivazione degli obiettivi è stata effettuata applicando la metodologia di analisi degli scostamenti approvata dal Comitato Remunerazione. L'analisi degli scostamenti, effettuata sulle principali metriche economico-finanziarie, si inquadra nell'ambito delle attività svolte per monitorare la performance e prevede la neutralizzazione dei fattori esogeni al fine di garantire la comparabilità dei risultati con gli obiettivi assegnati. I fattori esogeni sono riferiti ad esempio allo scenario prezzi commodity e al tasso di cambio ovvero riferiti ad accadimenti che per loro natura possono alterare la performance quali ad esempio il factoring e le operazioni straordinarie di portafoglio. Di seguito si riportano le principali evidenze per ciascun obiettivo:

- ▶ **EBT**: migliore risultato rispetto al target riferito in particolare al settore Global Gas & LNG per le ottimizzazioni del portafoglio e la rinegoziazione dei contratti che hanno consentito di beneficiare dell'estrema volatilità del mercato gas, oltre a diffuse azioni di riduzione dei costi.
- ▶ **Free cash flow**: in miglioramento rispetto al target come conseguenza dei maggiori risultati economici e per effetto della minore spesa per investimenti.
- ▶ **Produzione idrocarburi**: in linea con il target.
- ▶ **Capacità installata incrementale rinnovabile**: risultato migliore del target grazie alla significativa accelerazione della crescita per mirate acquisizioni in grado di essere integrate rapidamente nel portafoglio di Eni.

- ▶ **Severity Incident Rate (SIR):** migliore performance degli ultimi 5 anni; conferma l'impegno Eni nella sensibilizzazione e diffusione della cultura della sicurezza.
- ▶ **Indice emissioni GHG/produzione upstream Scope 1 e 2 equity:** il risultato ha beneficiato di azioni di ottimizzazione nella gestione operativa di alcuni asset e di efficientamenti a seguito di attività di manutenzione.
- ▶ **ROACE:** il risultato riflette i migliori risultati economici.
- ▶ **Debt/EBITDA:** il risultato è frutto del miglioramento dei risultati economici e finanziari.

PIANO DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO (PIANO IBT) 2019

Consuntivazione obiettivi 2019-2021 - Quota differita

Il Piano IBT 2019 prevedeva il differimento di una quota dell'incentivo pari al 35% per un periodo di vesting triennale, condizionata alle performance annuali conseguite da Eni nel periodo 2019-2021. Il Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il risultato della scheda Eni 2021 pari a 135 punti determinando un moltiplicatore parziale 2021 pari al 200%. In relazione ai risultati 2019 e 2020 già consuntivati, il moltiplicatore finale, da applicare alla quota differita attribuita nel 2019 ai fini dell'erogazione 2022, è pertanto risultato pari al 197%, come riportato in tabella 16.

TABELLA 16 – MOLTIPLICATORE FINALE DELLA QUOTA DIFFERITA MATURATA NEL PERIODO 2019-2021

	Risultato 2019	Risultato 2020	Risultato 2021	Moltiplicatore finale per erogazione 2022
Punteggio scheda Eni	127	138	135	197%
Moltiplicatore	184%	206%	200%	

PIANO DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (PIANO ILT) 2017-2019

Consuntivazione risultati 2019-2021 - Attribuzione 2019

Il Piano ILT azionario 2017-2019 prevedeva 3 attribuzioni annuali collegate alle performance dei parametri TSR e NPV delle Riserve Certe, misurati in termini relativi vs. Peer Group nel triennio di riferimento. Per l'attribuzione 2019, con periodo di performance 2019-2021, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2022, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il risultato triennale del parametro collegato al TSR, determinato secondo i criteri stabiliti dal Piano, con posizionamento al 6° posto nel Peer Group e moltiplicatore pari all'80%. Il moltiplicatore finale sarà determinato a seguito della consuntivazione 2021 del parametro NPV che sarà disponibile successivamente alla pubblicazione del Bilancio delle Società componenti il Peer Group. La tabella 17 riporta i risultati già consuntivati nel periodo di riferimento.

TABELLA 17 – MOLTIPLICATORE PARZIALE DELL'ILT AZIONARIO 2019 MATURATO NEL PERIODO 2019-2021

Parametro	Risultati			Moltiplicatore medio pesato
	2019	2020	2021	
ΔTSR (50%)	Posizionamento nel Peer Group	6°		40%
	Moltiplicatore	80%		
NPV (50%)	Posizionamento nel Peer Group	5°	1°	nd
	Moltiplicatore	100%	180%	nd
Moltiplicatore finale				nd

PIANO DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (PIANO ILT) 2020-2022

Attribuzione 2021

Il Piano ILT azionario 2020-2022 prevede 3 attribuzioni annuali, per la seconda delle quali (2021) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 ottobre 2021, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il prezzo di attribuzione pari a 10,3949 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano (media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva il regolamento del Piano e l'attribuzione annuale).

COMPENSI MATURATI E/O ATTRIBUITI NEL 2021

In questo paragrafo si fornisce la descrizione dei compensi maturati e/o attribuiti nel 2021 a favore della Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 e in relazione ai risultati conseguiti, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica. Il dettaglio di tali compensi è riportato nelle tabelle del capitolo "Compensi maturati nel 2021" della presente Sezione.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Compensi fissi

Per la Presidente Lucia Calvosa, in carica dal 14 maggio 2020, l'Assemblea del 13 maggio 2020 ha deliberato il compenso per la carica pari a 90.000 euro, invariato rispetto al precedente mandato, e il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dalla medesima Assemblea, ha mantenuto invariato, rispetto al mandato precedente, il compenso fisso previsto per le deleghe conferite, pari a 410.000 euro.

Benefici non monetari

Alla Presidente Lucia Calvosa, in carica dal 14 maggio 2020, il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020, ha riconosciuto forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, nonché una copertura assicurativa sanitaria.

La tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2021" riporta, alle voci "Compensi fissi" e "Altri compensi" il dettaglio dei compensi erogati nonché gli eventuali altri compensi previsti per incarichi in società controllate.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Per gli Amministratori non esecutivi in carica dal 14 maggio 2020, l'Assemblea del 13 maggio 2020 ha deliberato il compenso per la carica pari a 80.000 euro, invariato rispetto al precedente mandato, e il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dalla medesima Assemblea, ha mantenuto invariato, rispetto al mandato precedente, i compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari.

La tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2021" riporta, alle voci "Compensi fissi" e "Compensi per la partecipazione ai Comitati", il dettaglio dei compensi erogati.

COLLEGIO SINDACALE

Per la Presidente del Collegio Sindacale e per i Sindaci in carica dal 14 maggio 2020 sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 13 maggio 2020, nonché gli eventuali altri compensi previsti per incarichi in società controllate.

La tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2021" riporta, alle voci "Compensi fissi" e "Altri compensi" il dettaglio dei compensi erogati.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Compensi fissi

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020, ha mantenuto invariato, rispetto al mandato precedente, la remunerazione fissa complessiva pari a 1.600.000 euro (600.000 euro per la carica di Amministratore Delegato e 1.000.000 in qualità di Direttore Generale). Tale remunerazione 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.

Piano di Breve Termine con differimento 2022 - maturazione quota annuale e attribuzione quota differita

Il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020 e in continuità con il precedente mandato, ha deliberato le modalità e i parametri di determinazione della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevedendo che l'incentivo totale sia determinato con riferimento ad un incentivo base pari al 150% della Remunerazione fissa complessiva (1.600.000 €) e applicando, in funzione della performance annuale conseguita, un moltiplicatore minimo (risultato = 85), target (risultato = 100) e massimo (risultato = 150) rispettivamente pari l'85%, 100% e 150%. L'incentivo totale è ripartito in una quota erogabile nell'anno e in una quota differita pari rispettivamente al 65% e al 35%.

Pertanto, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2021 (135 punti), è maturata l'erogazione di una quota annuale di 2.106 migliaia di euro e l'attribuzione di una quota differita di 1.134 migliaia di euro (pari rispettivamente al 65% e al 35% dell'incentivo totale di 3.240 migliaia di euro). L'erogazione/attribuzione delle due quote è prevista a marzo 2022.

Piano di Breve Termine con differimento 2019 - maturazione quota differita

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2021 è maturata la quota differita dell'IBT attribuita nel 2019, pari a 2.102 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2019-2021 (197%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022.

Piano di Lungo Termine azionario 2017-2019

Maturazione attribuzione 2019

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2021 è maturato l'Incentivo di Lungo Termine azionario attribuito nel 2019, relativo al Piano 2017-2019. Il numero effettivo di azioni da assegnare sarà determinato a seguito della consuntivazione del parametro NPV delle Riserve Certe, non ancora disponibile alla data di approvazione della Relazione.

In tabella 3 alla voce "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili" è riportata una stima del numero di azioni assegnabili in base ai risultati già consuntivati e di una stima a target del risultato 2021 del parametro NPV delle Riserve Certe. L'assegnazione delle azioni è prevista a novembre 2022.

Piano di Lungo Termine azionario 2020-2022 - attribuzione 2021

In attuazione del Piano di Lungo Termine azionario 2020-2022, approvato dall'Assemblea del 13 maggio 2020 e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dalla medesima Assemblea, il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 ha deliberato l'attribuzione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale di n. 230.882 azioni Eni. In particolare, il numero di azioni attribuite è stato determinato sulla base della percentuale di incentivazione del 150% da applicare alla remunerazione fissa complessiva e del prezzo di attribuzione di 10,3949 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano.

Benefici non monetari

Il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020, ha deliberato di mantenere invariati i benefit già previsti nel precedente mandato (forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, forme di previdenza complementare e assistenza sanitaria anche a livello internazionale in linea o equivalenti con quelle applicate per i Dirigenti Eni, assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo in linea con le politiche Eni stabilite per i Dirigenti).

Trattamenti di fine rapporto per il mandato 2020-2023

Il Consiglio di Amministrazione del 4 giugno 2020 e del 29 luglio 2020 ha preso atto che, in considerazione del rinnovo della carica di Amministratore Delegato e della continuità giuridica del rapporto di lavoro dirigenziale in qualità di Direttore Generale, per il Dott. Claudio Descalzi restano vigenti le indennità integrative di fine rapporto e il patto di non concorrenza definite nel precedente mandato, comunque coerenti con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023. Per quanto riguarda il Patto di non Concorrenza già vigente, Il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 e previo consenso del Dott. Claudio Descalzi, ne ha ampliato ulteriormente gli obblighi, mantenendo comunque il corrispettivo invariato rispetto a quanto previsto dalla suddetta Politica. In particolare, rispetto alle caratteristiche del Patto già definite nella Relazione sulla Remunerazione 2019 sono state introdotte le seguenti ulteriori restrizioni: la durata è stata ampliata da 12 a 18 mesi e i vincoli di non concorrenza sono stati estesi, per il settore Oil & Gas, da 18 a 19 Paesi, e integrati anche rispetto ad aziende operanti nel settore dell'Economia Circolare. Sono stati, inoltre, mantenuti specifici obblighi di riservatezza e di "non solicitation" dei Dirigenti Eni.

Riepilogo compensi maturati in favore dell'AD/DG

Di seguito si riporta il riepilogo delle componenti della remunerazione maturata nel 2021 in favore del Dott. Claudio Descalzi, in relazione al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, (con riferimento a quanto riportato nella tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nell'esercizio 2021"), nonché la relativa proporzione tra componenti fisse, variabili e benefits.

TABELLA 18 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER L'AD/DG NEL 2021

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	1.600	2.106	2.102 ⁽¹⁾	44	5.852
Pay mix (%)	27%	36%	36%	1%	100%

(1) Comprende la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine 2019, maturata nel periodo 2019-2021; non comprende l'Incentivo di Lungo Termine azionario 2019 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2022.

Nella tabella 1 del capitolo "compensi maturati nel 2021" sono riportati il dettaglio dei compensi maturati nel 2021 e nelle tabelle 2 e 3 il dettaglio degli incentivi di breve e lungo termine attribuiti e/o maturati nel 2021.

DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Compensi fissi

Per i Direttori Generali Energy Evolution e Natural Resources e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2021 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione alla promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati.

Piano di Breve Termine con differimento 2022 - maturazione quota annuale e attribuzione quota differita

In favore dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione alle performance individuali maturate nel 2021, la cui consuntivazione non è disponibile alla data di approvazione della Relazione, nel 2022 sarà erogata/attribuita rispettivamente la quota annuale e la quota differita del Piano IBT 2022. In particolare, gli incentivi risultano connessi ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di business, di sostenibilità (sicurezza, transizione energetica, decarbonizzazione, economia circolare, progetti locali e relazioni con gli stakeholder) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Eni.

Piano di Breve Termine con differimento 2019 - maturazione quota differita

In favore dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2021 è maturata la quota differita dell'IBT attribuita nel 2019, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di performance 2019-2021 (197%) deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2022.

Piano di Lungo Termine azionario 2017-2019

Maturazione attribuzione 2019

In favore dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2021 sono maturati gli incentivi attribuiti nel 2019, relativi al Piano di incentivazione di Lungo Termine azionario 2017-2019. Il numero effettivo di azioni da assegnare sarà determinato a seguito della consuntivazione del parametro NPV delle Riserve Certe, non ancora disponibile alla data di approvazione della Relazione.

Nella tabella 3 alla voce "Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili" è riportata una stima del numero di azioni assegnabili a ciascun Direttore Generale e, in forma aggregata, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in base ai risultati già consuntivati e di una stima a target del risultato 2021 del parametro NPV delle Riserve Certe. L'assegnazione delle azioni è prevista a novembre 2022.

Piano di Lungo Termine azionario 2020-2022 - attribuzione 2021

In attuazione del Piano di Lungo Termine azionario 2020-2022, approvato dall'Assemblea del 13 maggio 2020 e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dalla medesima Assemblea, il Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021 ha deliberato di dar corso all'attribuzione 2021 in favore dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché delle altre risorse manageriali critiche per il business e ha conferito delega all'Amministratore Delegato e Direttore Generale per la relativa attuazione secondo i criteri stabiliti dal Piano.

Benefici non monetari

Ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono stati riconosciuti i benefit previsti dalla Politica sulla Remunerazione 2020-2023 approvata dall'Assemblea del 13 maggio 2020, invariati rispetto al precedente mandato (forme di copertura assicurativa a fronte

del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, iscrizione al Fondo di previdenza complementare FOPDIRE, iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE, assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo; eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità).

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2021, non si sono verificate risoluzioni del rapporto di lavoro riguardanti i Direttori Generali o altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Il 6 febbraio 2022 si è verificata la risoluzione del rapporto di lavoro del Direttore Generale Natural Resources, comunicata al mercato in data 4 febbraio 2022, che ha assunto altro incarico nella partecipata Saipem. In relazione a tale risoluzione non sono stati previsti trattamenti di fine rapporto né altre indennità o patti di non concorrenza, salve le competenze di fine rapporto stabilite per legge, nonché la liquidazione pro rata degli incentivi di lungo termine attribuiti, secondo quanto previsto dai rispettivi Regolamenti, ad esito della relativa consuntivazione che, alla data della pubblicazione della presente Relazione, non è stata ancora completata in quanto i dati non sono ancora disponibili. Informazioni più dettagliate, secondo il principio di competenza previsto dalla normativa vigente, saranno fornite nella Relazione sulla Remunerazione 2023.

Riepilogo compensi maturati in favore dei Direttori Generali

Di seguito si riporta il riepilogo delle componenti della remunerazione maturata nel 2021 in favore dei Direttori Generali, (con riferimento a quanto riportato nella tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nell'esercizio 2021"), nonché la relativa proporzione tra componenti fisse, variabili e benefits.

TABELLA 19 – RIEPILOGO COMPENSI MATURATI PER I DIRETTORI GENERALI NEL 2021

DIRETTORE GENERALE NATURAL RESOURCES

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	898	795 ⁽¹⁾	⁽²⁾	12	1.705
Pay mix (%)	52%	47%	0%	1%	100%

(1) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2021 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).

(2) In relazione alla risoluzione consensuale intervenuta il 6 febbraio 2022, la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine 2019 e l'Incentivo di Lungo Termine azionario 2019, maturati nel periodo 2019-2021, saranno liquidati pro rata come previsto dal Regolamento del piano a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2022 e saranno comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2023.

DIRETTORE GENERALE NATURAL DG ENERGY EVOLUTION

	Compensi Fissi	Bonus annuale	Incentivi di lungo termine	Benefits	Totale
Valori (migliaia di euro)	689	645 ⁽¹⁾	398 ⁽²⁾	13	1.745
Pay mix (%)	39%	37%	23%	1%	100%

(1) Incentivo stimato in relazione a ipotesi di performance individuale 2021 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo alla data di approvazione della Relazione).

(2) Comprende la quota differita dell'Incentivo di Breve Termine 2019, maturata nel periodo 2019-2021; non comprende l'Incentivo di Lungo Termine azionario 2019 che verrà determinato a conclusione del processo di consuntivazione previsto a giugno 2022.

Nella tabella 1 del capitolo "Compensi maturati nel 2021" sono riportati per i DG e, in forma aggregata, per gli altri DIRS, il dettaglio dei compensi maturati nel 2021 e nelle tabelle 2 e 3 il dettaglio degli incentivi di breve e lungo termine attribuiti e/o maturati nel 2021.

Applicazione di meccanismi di Clawback/Malus

Nel corso del 2021 non si sono verificati casi di applicazione delle clausole di clawback/malus previste dalla Politica sulla Remunerazione Eni.

COMPLETAMENTO INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI COMPETENZA 2020

A completamento delle informazioni pubblicate nella Sezione II della Relazione sulla Remunerazione 2021, si riportano i valori effettivi dei compensi di competenza 2020 erogati/assegna-

ti in relazione alle performance consuntivate successivamente alla data di approvazione della medesima Relazione, nella quale tali compensi erano stati indicati secondo stime basate su performance di livello target.

PIANO DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (PIANO ILT) 2017-2019

Consuntivazione risultati 2018-2020 - Attribuzione 2018

In relazione alla consuntivazione del parametro NPV delle riserve certe 2020, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2021 (1° posto) e tenuto conto dei risultati già consuntivati e approvati comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2021, il moltiplicatore finale per l'attribuzione 2018 è risultato pari a 107%.

TABELLA 20 – MOLTIPLICATORE FINALE ILT AZIONARIO 2018 MATURATO NEL PERIODO 2018-2020

Parametro	Risultati			Moltiplicatore medio pesato
	2018	2019	2020	
ΔTSR (50%)	Posizionamento nel Peer Group	4°		60%
	Moltiplicatore	120%		
NPV (50%)	Posizionamento nel Peer Group	11°	5°	47%
	Moltiplicatore	0%	100%	
Moltiplicatore finale				107%

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Azioni assegnate (attribuzione 2018)

In relazione ai risultati consuntivati, nel mese di novembre 2021 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono state assegnate un numero pari a 160.203 azioni Eni il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari a 1.939 migliaia di euro.

DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Azioni assegnate (attribuzione 2018)

In relazione ai risultati consuntivati, nel mese di novembre 2021 sono state effettuate le seguenti assegnazioni:

- ▶ al Direttore Generale Natural Resources Alessandro Puliti sono state assegnate un numero pari a 10.347 azioni Eni il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari a 125 migliaia di euro;
- ▶ al Direttore Generale Energy Evolution che ha risolto consensualmente il rapporto di lavoro in data 31 dicembre 2020, è stata erogata la quota prevista dal Regolamento del Piano pari a 196 migliaia di euro;
- ▶ agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nel mese di novembre 2021 sono state assegnate un numero complessivo pari a 130.467 azioni Eni il cui valore fiscalmente imponibile all'assegnazione è risultato pari complessivamente a 1.579 migliaia di euro.

PIANO DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2021

Maturazione quota annuale e attribuzione quota differita

DIRETTORI GENERALI E ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

In relazione ai risultati individuali conseguiti nell'esercizio 2020, consuntivati successivamente alla data di approvazione della Relazione sulla Remunerazione 2021, sono state effettuate le seguenti erogazioni/attribuzioni:

- ▶ al Direttore Generale Natural Resources è stata erogata la quota annuale di 757 migliaia di euro ed è stata attribuita la quota differita di 408 migliaia di euro;
- ▶ al Direttore Generale Energy Evolution che ha risolto consensualmente il rapporto di lavoro in data 31 dicembre 2020, non sono stati erogati o attribuiti incentivi;
- ▶ agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono state erogate quote annuali per un valore complessivo di 4.866 migliaia di euro e sono state attribuite quote differite per un valore complessivo di 2.623 migliaia di euro.

Compensi maturati nell'esercizio 2021

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 2021 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 MATURATI PER GLI AMMINISTRATORI, I SINDACI, L'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, I DIRETTORI GENERALI E GLI 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 ^(*)	Compensi fissi	Compensi per la partecip. ai Comitati	Compensi variabili non equity			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	Benefici non monetari				
Consiglio di Amministrazione													
Lucia Calvosa	(1)	Presidente	01.01 - 31.12	2023	500 ^(a)				10 ^(c)	15 ^(b)	525		
Claudio Descalzi	(2)	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01 - 31.12	2023	1.600 ^(a)		4.208 ^(b)		44 ^(c)		5.852	1.614	
Ada Lucia De Cesaris	(3)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	90 ^(b)					170		
Filippo Giansante	(4)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	35 ^(b)					115		
Pietro Angelo Guindani	(5)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	100 ^(b)					180		
Karina Litvack	(6)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	85 ^(b)					165		
Emanuele Piccinno	(7)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	65 ^(b)					145		
Nathalie Tocci	(8)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	135 ^(b)					215		
Raphael Louis L. Vermeir	(9)	Consigliere	01.01 - 31.12	2023	80 ^(a)	120 ^(b)					200		
Collegio Sindacale													
Rosalba Casiraghi	(10)	Presidente	01.01 - 31.12	2023	85 ^(a)					65 ^(b)	150		
Enrico Maria Bignami	(11)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2023	75 ^(a)					10 ^(b)	85		
Marcella Caradonna	(12)	Sindaco effettivo	12.05 - 31.12	2023	48 ^(a)						48		
Giovanna Ceribelli	(13)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2023	75 ^(a)						75		
Roberto Maglio	(14)	Sindaco effettivo	01.01 - 12.05	2023	27 ^(a)						27		
Marco Seracini	(15)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2023	75 ^(a)					133 ^(b)	208		
Dirigenti con responsabilità strategiche (**)													
Alessandro Puliti	(16)	Direttore Generale Natural Resources	01.01 - 31.12		898 ^(a)		795 ^(b)		12 ^(c)		1.705	205	
Giuseppe Ricci	(17)	Direttore Generale Energy Evolution	01.01 - 31.12		689 ^(a)		1.043 ^(b)		13 ^(c)		1.745	203	
Altri DIRS	(18)	<i>Compensi nella società che redige il Bilancio</i>			9.114		11.003		246	95	20.458	2.201	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>											
				<i>Totale</i>	9.114 ^(a)		11.003 ^(b)		246 ^(c)	95 ^(d)	20.458	2.201	
					13.746	630	17.049		325	318	32.068	4.223	

Note

- (*) La carica scadrà con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2022.
- (**) 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 (ventitré dirigenti).
- (1) **Lucia Calvosa - Presidente del Consiglio di Amministrazione**
 (a) L'importo comprende: i) il compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 13 maggio 2020 pari a 90 migliaia di euro; ii) il compenso fisso per le deleghe stabilito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2023, pari a 410 migliaia di euro.
 (b) L'importo corrisponde all'emolumento previsto fino al 31 marzo 2021 per la carica di Presidente AGI.
 (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali stabilite dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2020-2023 decorrenti dal 1° gennaio 2021.
- (2) **Claudio Descalzi - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
 (a) L'importo comprende: i) la quota annuale del piano IBT 2022 maturata nel 2021 per un importo di 2.106 migliaia di euro, in relazione alla performance Eni conseguita nel 2021; ii) la quota differita del piano IBT attribuita nel 2019 per un importo di 2.102 migliaia di euro, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2019-2021.
 (b) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.
 (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.
- (3) **Ada Lucia De Cesaris - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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 per le Nomine.
- (4) **Filippo Giansante - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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.
- (5) **Pietro Angelo Guindani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea 13 maggio 2020.
 (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; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
- (6) **Karina Litvack - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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 Remunerazione; 50 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- (7) **Emanuele Piccinno - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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 per le Nomine.
- (8) **Nathalie Tocci - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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 Remunerazione; 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- (9) **Raphael Louis L. Vermeir - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (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; 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- (10) **Rosalba Casiraghi - Presidente del Collegio Sindacale**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (b) L'importo corrisponde al pro quota del compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza.
- (11) **Enrico Maria Bignami - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la carica ricoperta nel Collegio Sindacale della società controllata ENIBIOCH4IN SpA.
- (12) **Marcella Caradonna - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al pro quota del compenso fisso definito dall'Assemblea 13 maggio 2020.
- (13) **Giovanna Ceribelli - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea 13 maggio 2020.
- (14) **Roberto Maglio - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al pro quota del compenso fisso definito dall'Assemblea 13 maggio 2020.
- (15) **Marco Seracini - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso definito dall'Assemblea del 13 maggio 2020.
 (b) L'importo comprende i compensi per le cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 8,8 migliaia di euro nella società Ing. Luigi Conti Vecchi SpA; 45 migliaia di euro nella società Eni Angola SpA; 8,1 migliaia di euro nella società Evolvere SpA; 40,6 migliaia di euro nella società TTPC SpA; 30 migliaia di euro nella società Eni Fuel SpA.
- (16) **Alessandro Puliti - Direttore Generale 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 9,5 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende: i) la quota annuale del piano IBT 2022 maturata nel 2021 per un importo di 795 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2021 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione); in relazione alla risoluzione consensuale intervenuta il 6 febbraio 2022, la quota differita attribuita nel 2019 e maturata nel 2021 sarà liquidata pro rata come previsto dal Regolamento del piano e sarà comunicata nella Relazione sulla Remunerazione 2023.
 (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo per il periodo in cui è stata ricoperta la carica di Direttore Generale.
- (17) **Giuseppe Ricci - Direttore Generale Energy Evolution**
 (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 6 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende: i) la quota annuale del piano IBT 2022 maturata nel 2021 per un importo di 645 migliaia di euro, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2021 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 2019 per un importo di 398 migliaia di euro, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2019-2021.
 (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.
- (18) **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**
 (a) L'importo corrisponde al valore complessivo delle Retribuzioni Annuale Lorda 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 275,7 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende i) le quote annuali del Piano IBT 2022 maturate nel 2021 per un importo complessivo di 7.215 migliaia di euro, stimate in relazione ad ipotesi di performance individuali 2021 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 2019 per un importo di 3.788 migliaia di euro, maturate in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2019-2021.
 (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 (includendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Nella colonna "Bonus dell'anno" sono riportati:

- ▶ alla voce "erogabile" l'incentivo variabile di breve termine maturato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno di esercizio; in caso di indisponibilità del risultato di performance alla data di approvazione della Relazione, la tabella riporta la stima degli incentivi maturati considerando a livello target le performance non ancora consuntivate;
- ▶ alla voce "differito" è riportata la quota differita dell'incentivo di breve termine attribuita nell'anno;
- ▶ alla voce "periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting della quota differita attribuita nell'anno.

Nella colonna "Bonus di anni precedenti" sono riportati:

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

Nella colonna "Altri Bonus" sono riportati gli incentivi maturati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Il totale degli importi della voce "erogabile" della colonna "Bonus dell'anno", della voce "erogabili" della colonna "Bonus di anni precedenti", e della colonna "Altri bonus", coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della tabella 1.

TABELLA 2 – PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			erogabile	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota erogata CdA del 17 marzo 2022	2.106 ⁽¹⁾					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022		1.134	3 anni			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Quota differita CdA del 18 marzo 2021						1.159
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 - Quota differita CdA del 18 marzo 2020						1.067
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota differita CdA 14 marzo 2019						2.102 ⁽²⁾
Totale			2.106	1.134		2.102	2.226	
Alessandro Puliti	Direttore Generale Natural Resources	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota erogata CdA del 17 marzo 2022	795 ⁽³⁾					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022			⁽⁴⁾			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Quota differita CdA del 18 marzo 2021						408 ⁽⁵⁾
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 - Quota differita CdA del 18 marzo 2020						284 ⁽⁵⁾
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota differita CdA 14 marzo 2019						⁽⁵⁾
Totale			795				692	
Giuseppe Ricci	Direttore Generale Energy Evolution	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota erogata CdA del 17 marzo 2022	645 ⁽³⁾					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022			267			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Quota differita CdA del 18 marzo 2021						299
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 - Quota differita CdA del 18 marzo 2020						209
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota differita CdA 14 marzo 2019						398 ⁽²⁾
Totale			645	267		398	508	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁶⁾		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota erogata CdA del 17 marzo 2022	7.215 ⁽³⁾					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - Quota differita CdA del 17 marzo 2022			3.036	3 anni		
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Quota differita CdA del 18 marzo 2021						3.010
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 - Quota differita CdA del 18 marzo 2020						2.402
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 - Quota differita CdA 14 marzo 2019						3.788 ⁽²⁾
Totale			7.215	3.036		3.788	5.412	
			10.761	4.437		6.288	8.838	

(1) Quota annuale del Piano IBT 2022 maturata nel 2021.

(2) Quota differita del piano IBT attribuita nel 2019, maturata in relazione alle performance conseguite nel periodo di riferimento 2019-2021.

(3) Quota annuale del piano IBT 2022 maturata nel 2021, stimata in relazione ad ipotesi di performance individuale 2021 di livello target (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione).

(4) In relazione alla risoluzione consensuale intervenuta il 6 febbraio 2022, la quota differita attribuibile decade totalmente, come previsto dal Regolamento del Piano.

(5) Attribuzioni decadute in relazione alla risoluzione consensuale intervenuta il 6 febbraio 2022. Le quote pro rata, previste dai Regolamenti dei Piani, saranno comunicate nella Relazione sulla Remunerazione 2023.

(6) 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 (ventuno dirigenti).

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 2021 CdA 28 ottobre 2021			230.882	2.171	3 anni	28 ottobre 2021	12,164			60
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 CdA 28 ottobre 2020	292.451	3 anni								374
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019								176,247 ⁽¹⁾		564
Totale					230.882	2.171						998
Dirigenti con responsabilità strategiche												
Alessandro Puliti	Direttore Generale Natural Resources	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 CdA 28 ottobre 2021			43.194 ⁽²⁾	392	3 anni	30 novembre 2021	11,642			11
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 CdA 28 ottobre 2020	48.498 ⁽²⁾	3 anni								96
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019									⁽²⁾	58
Totale					43.194	392						165
Giuseppe Ricci	Direttore Generale Energy Evolution	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 CdA 28 ottobre 2021			33.141	301	3 anni	30 novembre 2021	11,642			8
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 CdA 28 ottobre 2020	33.388	3 anni								66
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019								20.122 ⁽¹⁾		64
Totale					33.141	301						138
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽³⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2021 CdA 28 ottobre 2021			397.501	3.609	3 anni	30 novembre 2021	11,642			
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2020 CdA 28 ottobre 2020	427.712	3 anni								846
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019 CdA 24 ottobre 2019								201.987 ⁽¹⁾		646
Totale					397.501	3.609						1.492
Totale Dirigenti con responsabilità strategiche					473.836	4.302						1.795
Totale complessivo					704.718	6.473						2.793

(1) Numero di azioni assegnabili sulla base dei risultati già consuntivati e della stima a target del risultato 2021 del parametro NPV delle Riserve Certe (non essendo disponibile il consuntivo di tale performance alla data di approvazione della Relazione).

(2) Attribuzioni decadute in relazione alla risoluzione consensuale intervenuta il 6 febbraio 2022. Le quote monetarie pro rata, previste dai Regolamenti dei Piani, saranno comunicate nella Relazione sulla Remunerazione 2023 in relazione alle performance consuntivate nei periodi di riferimento.

(3) 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 (ventuno 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, DEI DIRETTORI GENERALI E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2020	Numero azioni acquistate ⁽¹⁾	Numero azioni vendute ⁽²⁾	Numero azioni possedute al 31.12.2021
Consiglio di Amministrazione						
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato	Eni SpA	68.755	160.203	68.289	160.669
Collegio Sindacale						
Marco Seracini	Sindaco	Eni SpA	2.000	0	2.000	0
Direttori Generali						
Alessandro Puliti	DG NR	Eni SpA	7.000	10.347	0	17.347
Giuseppe Ricci	DG EE	Eni SpA	7.000	16.788	7.157	16.631
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽³⁾		Eni SpA	216.253	158.436	64.305	310.384

(1) Comprende l'assegnazione di azioni relative all'attribuzione 2018 del Piano ILT azionario, maturata nel periodo 2018-2020.

(2) Comprende la quota di azioni vendute ai fini degli adempimenti fiscali connessi all'assegnazione relativa all'attribuzione 2018 del Piano ILT azionario.

(3) 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 (ventuno dirigenti, di cui diciannove con partecipazioni in Eni SpA).

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2020-2022

Con riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2020-2022 approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 13 maggio 2020, 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 2021 del Piano.

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999

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 e Direttore Generale Eni SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	230.882 ⁽¹⁾	28/10/21	n.a.	12,164	3 anni
Nicolo' Aggogeri	Managing Director Eni UK Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.030	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Luca Alburno	Amministratore Delegato Raffineria Di Gela SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.934	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Adriano Alfani	Amministratore Delegato Versalis SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	25.974	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Luca Arcangeli	Amministratore Delegato Eni France slu	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.992	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Abdulmonem Arifi	General Manager Eni North Africa BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	8.706	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Federico Arisi Rota	President & CEO Eni Trading & Shipping Inc.	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.479	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Matteo Bacchini	General Manager Eni Angola SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.618	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Stefano Ballista	Amministratore Delegato Eni Trade & Biofuels SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	7.888	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Mario Bello	Directeur Général Eni Algeria Production BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.532	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Marco Vittorio Bollini	Managing Director Eni International BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	9.716	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Tiziano Colombo	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	6.638	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Roberto Daniele	Vice Chairman & Managing Director Nigerian Agip Oil Company Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.896	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Francesco De Francesco	Managing Director Eni Abu Dhabi Refining & Trading Services BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.405	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Daniele De Giovanni	Consejero Director General Eni España Comercializadora de Gas SAU	13 maggio 2020	Azioni Eni	8.466	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Massimiliano Del Moro	Presidente e Amministratore Delegato Eni Fuel SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.982	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Ernesto Formichella	Managing Director Banque Eni SA	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.051	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Gabriele Franceschini	President & CEO - Eni Next LLC	13 maggio 2020	Azioni Eni	8.177	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Alessandro Gelmetti	Vice Chairman & Managing Director Eni Vietnam BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.223	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Paolo Giraudi	Managing Director Eni Pakistan Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.463	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Stefano Goberti	Amministratore Delegato Eni Gas e Luce SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	15.921	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Paolo Grossi	Amministratore Delegato Eni Rewind SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	12.891	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Giorgio Guidi	Managing Director Eni México Sde RL de CV	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.185	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999

		QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	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
Giuseppe La Scola	Chairman & General Manager Versalis Pacific Trading Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.425	30/11/21	n.a.	11,642	6 anni
Stefano Leofreddi	Amministratore Delegato Serfactoring SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.463	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Giuseppe Macchia	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.425	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Renato Maroli	Managing Director and Resident Manager Agip Karachaganak BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.051	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Carmine Masullo	Chairman & Managing Director Versalis International SA	13 maggio 2020	Azioni Eni	6.253	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Paolo Morandotti	Presidente e Amministratore Delegato Eni Iberia sls	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.185	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Giuseppe Moscato	Directeur Général Eni Tunisia BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.532	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Annalisa Muccioli	Amministratore Delegato Eniprogetti SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	1.828	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Ciro Antonio Pagano	Managing Director Eni Abu Dhabi BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	9.813	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Luca Pellacciotta	President and CEO - GM Eni US Operating Co. Inc	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.549	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Marco Petracchini	Presidente Versalis SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	13.131	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Diego Portoghese	Managing Director Eni Muara Bakau BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.934	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Stefano Quartullo	Amministratore Delegato Eni Deutschland GmbH	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.511	30/11/21	n.a.	11,642	4 anni
Paolo Repetti	Amministratore Delegato Eniservizi SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	7.359	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Marco Rotondi	General Manager IEOC Production BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.243	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Mauro Russo	Presidente e Amministratore Delegato Ecofuel SpA	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.051	30/11/21	n.a.	11,642	5 anni
Fulvio Siotto	General Manager Zenith SA	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.051	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Andrea Tomasino	Chairman & Managing Director Versalis UK Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	2.309	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Giuseppe Valenti	Managing Director Eni Ghana Exploration and Production Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.954	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Tamás Varga	Chairman & Managing Director Dunastyr	13 maggio 2020	Azioni Eni	1.975	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Giorgio Vicini	Managing Director & General Manager Eni Rovuma Basin BV	13 maggio 2020	Azioni Eni	3.223	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Marco Volpati	Managing Director Eni International Resources Ltd	13 maggio 2020	Azioni Eni	4.954	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Paolo Zuccarini	Presidente Versalis France SAS	13 maggio 2020	Azioni Eni	5.051	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ⁽²⁾	19 dirigenti	13 maggio 2020	Azioni Eni	405.919	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni
Altri dirigenti	310 dirigenti	13 maggio 2020	Azioni Eni	1.461.343	30/11/21	n.a.	11,642	3 anni

(1) Numero di azioni attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 ottobre 2021.

(2) 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	Intensità emissioni GHG Scope 1 e Scope 2 UPS Equity	10
Grafico 4	Remunerazione totale media 2018-2020	16
Grafico 5	Capitalizzazione di mercato media 2018-2020	16
Grafico 6	Analisi pay for performance	17
Grafico 7	Risultati 2016-2020 del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni Sezione I	18
Grafico 8	Risultati 2020-2021 del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni Sezione II	19
Grafico 9	Piano di engagement annuale	21
Grafico 10	Composizione del Comitato	22
Grafico 11	Moltiplicatore IBT Totale	35
Grafico 12	Timeline della quota IBT Differita	36
Grafico 13	Moltiplicatore quota IBT Differita	36
Grafico 14	Timeline del Piano ILT azionario	36
Grafico 15	Scala di performance assoluta - moltiplicatore	39
Grafico 16	Pay mix AD	40
Grafico 17	Pay mix DIRS	43

ELENCO TABELLE

Tabella 1	Pay ratio AD/DG vs. mediana dipendenti	10
Tabella 2	Pay ratio di genere	11
Tabella 3	Minimi salariali	11
Tabella 4	Allineamento con la strategia	13
Tabella 5	Quadro di sintesi delle linee guida di Politica sulla Remunerazione 2020-2023	14
Tabella 6	Caratteristiche Peer Group	17
Tabella 7	Obiettivi 2022 ai fini del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento 2023	34
Tabella 8	Livelli quota incentivo erogabile nell'anno	35
Tabella 9	Livelli quota differita erogabile	36
Tabella 10	Obiettivi di tipo assoluto 2022-2024 dell'attribuzione 2022 del piano ILT azionario 2020-2022	38
Tabella 11	Scala di performance relativa - moltiplicatore	39
Tabella 12	Livelli del controvalore delle azioni assegnate	39
Tabella 13	Compensi spettanti all'AD/DG nel 2019-2021	45
Tabella 14	Compensi spettanti ai Direttori Generali nel 2020-2021	46
Tabella 15	Consuntivazione obiettivi 2021	47
Tabella 16	Moltiplicatore finale della quota differita maturata nel periodo 2019-2021	48

Tabella 17	Moltiplicatore parziale dell'ILT azionario 2019 maturato nel periodo 2019-2021	48
Tabella 18	Riepilogo compensi maturati per l'AD/DG nel 2021	51
Tabella 19	Riepilogo compensi maturati per i Direttori Generali nel 2021	53
Tabella 20	Moltiplicatore finale ILT azionario 2018 maturato nel periodo 2018-2020	54

ELENCO TABELLE CONSOB

Tabella 1	Compensi maturati per gli Amministratori, i Sindaci, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	56
Tabella 2	Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	59
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	61
Tabella 4	Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	62
Tabella	Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	63



Eni SpA

Sede Legale

Piazzale Enrico Mattei, 1 - Roma - Italia

Capitale Sociale al 31 dicembre 2021: € 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: investorrelations@eni.com

Layout, impaginazione e supervisione

K-Change - Roma

Stampa

Tipografia Facciotti - Roma



