

Le riunioni e le attività del Comitato Remunerazione nel 2023

Le attività del Comitato in carica fino al 10 maggio 2023 hanno riguardato:

- la valutazione periodica sull'adeguatezza, la coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2022, per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il mandato 2023-2026;
- la finalizzazione del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine (Piano ILT) azionario 2023-2025 ai fini della successiva approvazione del Consiglio e presentazione all'Assemblea del 10 maggio 2023;
- l'esame della Relazione sulla Politica di Remunerazione 2023-2026 e sui compensi corrisposti 2022 predisposta, in linea con l'art. 123-ter del Testo Unico della Finanza e l'art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob, ai fini della successiva approvazione del Consiglio e presentazione all'Assemblea degli azionisti del 10 maggio 2023, chiamata ad esprimere un voto vincolante sulla prima sezione (politica in materia di remunerazione) e consultivo sulla seconda sezione (compensi e altre informazioni), come previsto dalla normativa vigente;
- la consuntivazione dei risultati aziendali 2022 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;
- la definizione degli obiettivi di performance 2023, connessi ai piani di incentivazione variabile;
- la definizione della proposta di attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- la verifica degli esiti degli incontri svolti con i principali investitori istituzionali e *proxy advisor* in vista dell'Assemblea degli azionisti, ai fini della massimizzazione del consenso assembleare sulla Politica di remunerazione relativa al mandato 2023-2026 e sul Piano ILT azionario 2023-2025; ai suddetti incontri partecipa il Presidente del Comitato a testimonianza della rilevanza attribuita dal Comitato stesso al dialogo con gli azionisti;
- l'esame delle raccomandazioni di voto emesse dai principali *proxy advisor* e l'analisi delle proiezioni di voto, elaborate con il supporto di primarie società di consulenza.

A valle del rinnovo degli organi societari, il Comitato in carica dall'11 maggio 2023 ha formulato le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori con deleghe per il mandato 2023-2026 e alla definizione dei compensi degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2023, previo parere del Collegio Sindacale, in attuazione della Politica approvata dall'Assemblea del 10 maggio 2023.

Sono state inoltre effettuate, con le competenti funzioni aziendali, due sessioni di *induction* per informare i Consiglieri del ciclo di attività del Comitato Remunerazione, dei principi, della struttura e dei livelli retributivi previsti dalla Politica di remunerazione Eni, nonché sul processo e le attività di engagement con i principali Proxy Advisor e Investitori Istituzionali.

Nella seconda parte dell'anno, le attività del Comitato hanno riguardato:

- l'analisi dei risultati della stagione assembleare 2023, anche a confronto con i risultati delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del peer group di riferimento;
- la definizione e implementazione del Piano annuale di engagement con gli investitori istituzionali e i proxy advisor in vista della stagione assembleare 2024, con monitoraggio degli esiti del primo ciclo di incontri, svolti prevalentemente nei mesi di luglio, ottobre e novembre 2023 a cui ha partecipato il Presidente del Comitato;
- la proposta di attuazione (attribuzione 2023) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2023-2025 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business con predisposizione dei relativi regolamenti;
- l'aggiornamento del Regolamento "Criteri attuativi del principio di *clawback*", previsto dalla Politica di Remunerazione Eni, per adeguarne i contenuti nei termini richiesti dalla recente normativa SEC/NYSE;
- l'aggiornamento della nota metodologica riguardante la neutralizzazione delle variabili esogene nella consuntivazione dei risultati, in relazione al consolidamento del nuovo modello di business;
- le analisi di benchmark sulle prassi delle principali società quotate italiane e dei *peers* relativi all'implementazione di Piani di Azionariato Diffuso, in termini di tipologia e caratteristiche, nonché i profili normativi in ambito nazionale e internazionale al fine di definire il modello di Piano da adottare in Eni, già a partire dal 2024 e rivolto alla generalità dei dipendenti.