

DOCUMENTO INFORMATIVO

REDATTO AI SENSI DELL'ART 114-BIS DEL D.LGS. 24 FEBBRAIO 1998, N. 58 ("TUF") E DELL'ART 84-BIS DEL REGOLAMENTO ADOTTATO DA CONSOB CON DELIBERA N. 11971 del 14 MAGGIO 1999 COME SUCCESSIVAMENTE INTEGRATO E MODIFICATO ("REGOLAMENTO EMITTENTI")

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DI LUNGO TERMINE 2014 – 2016

Introduzione

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Eni S.p.A. ("Eni") al fine di fornire un'informazione ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 (il "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Eni in data 17 marzo 2014 e che sarà sottoposta ai sensi dell'art. 114-bis del TUF all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli azionisti convocata in data 8 maggio 2014, in unica convocazione (l'"Assemblea").

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari ma esclusivamente l'attribuzione di incentivi monetari, determinati anche sulla base di un obiettivo di performance collegato all'andamento del titolo Eni nel triennio di riferimento (Total Shareholder Return). In ragione di ciò, il Documento Informativo non contiene le informazioni richieste per meccanismi che considerano l'attribuzione di azioni o opzioni su azioni.

Il presente Piano si applica ad Eni e alle sue società controllate ad esclusione di quelle con azioni quotate nei mercati regolamentati e alle società da queste ultime controllate, ed è da considerarsi "di particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto destinato ai soggetti di cui all'art. 114-bis del TUF, e in particolare:

- i) all'Amministratore Delegato di Eni che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione successivo all'Assemblea;
- ii) ai Direttori Generali di Eni;
- iii) ai dirigenti di Eni e delle sue società controllate rientranti nell'ambito delle "Risorse Manageriali Critiche per il Business", individuati tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Eni e le società controllate, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eni.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Eni, Piazzale E. Mattei, n. 1, Roma, nella sezione "Governance" del sito internet di Eni (www.eni.com) nonché con le modalità indicate dall'art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel documento informativo:

| | |
|--------------------------------|---|
| <i>Eni</i> | Eni S.p.A. (con sede legale in Piazzale E. Mattei, n. 1, Roma). |
| <i>Amministratore Delegato</i> | L'Amministratore Delegato di Eni. |
| <i>Beneficiari</i> | I soggetti destinatari del Piano. |

| | |
|---|--|
| <i>Direttori Generali</i> | I Direttori Generali di Divisione di Eni. Con riferimento allo stato attuale: i Direttori Generali delle Divisioni Exploration & Production e Refining & Marketing. |
| <i>Dirigenti con Responsabilità Strategiche</i> | Ai sensi dell'art. 65, comma 1- <i>quater</i> , del Regolamento Emittenti, i dirigenti di Eni che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo. Con riferimento a Eni, i dirigenti tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, ai primi rapporti gerarchici dell'Amministratore Delegato. |
| <i>Risorse Manageriali Critiche per il Business</i> | I dirigenti di Eni e delle società controllate individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Eni e le Società Controllate, compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eni. |
| <i>Consiglio di Amministrazione</i> | Il Consiglio di Amministrazione di Eni. |
| <i>Comitato di Direzione</i> | Il Comitato di Direzione di Eni, avente funzioni consultive e di supporto all'attività dell'Amministratore Delegato. |
| <i>Compensation Committee di Eni</i> | Il Comitato di Eni, composto interamente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, la cui composizione, nomina, compiti e modalità di funzionamento sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e avente funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione. |
| <i>Società Controllate</i> | Società controllate da Eni ai sensi dell'art. 2359 c.c. Ai fini del Piano devono intendersi escluse le Società Controllate le cui azioni sono quotate in mercati regolamentati e le società controllate da queste ultime. |
| <i>Incentivo attribuito</i> | Importo monetario attribuito ai Beneficiari e che potrà essere erogato al termine di un periodo prestabilito (Periodo di Vesting) secondo condizioni di performance e retention prefissate. |
| <i>Incentivo erogato</i> | Importo monetario erogato ai Beneficiari al termine del periodo prestabilito (Periodo di Vesting) in misura connessa ai livelli di performance conseguiti nei termini e alle condizioni previste dal Piano. |
| <i>Periodo di Vesting</i> | Periodo triennale intercorrente tra il momento in cui l'incentivo viene attribuito e quello in cui lo stesso può essere erogato. |
| <i>Peer Group</i> | Il gruppo delle società utilizzato per la comparazione con Eni dei risultati aziendali secondo i parametri di performance definiti, composto dalle principali compagnie petrolifere internazionali e precisamente: Exxon, Chevron, BP, Shell, Total e Repsol. |
| <i>Regolamento</i> | Il documento, approvato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che disciplina le condizioni di ciascuna attribuzione annuale del Piano. |
| <i>Total Shareholder Return (TSR)</i> | Indicatore che misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti capital gain e dividendi reinvestiti. |
| <i>Net Present Value delle Riserve certe (NPV)</i> | Indicatore che rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe di idrocarburi al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo e delle relative imposte. |
| <i>Titolo eni</i> | Azione ordinaria emessa da Eni, quotata nel mercato telematico azionario di Borsa Italiana. |

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate

Il Piano si applica all'Amministratore Delegato che sarà nominato dal Consiglio di Amministrazione successivo all'Assemblea.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo punto 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-*bis*, comma 5, del Regolamento Emittenti.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente e delle società controllanti o controllate di tale emittente

- I Direttori Generali;
- i dirigenti di Eni e delle Società Controllate individuati nell'ambito delle Risorse Manageriali Critiche per il Business in occasione dell'attuazione annuale del Piano (allo stato attuale pari a 330 dirigenti).

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) Direttori Generali dell'emittente strumenti finanziari

Direttori Generali, allo stato identificati in:

- Claudio Descalzi – Direttore Generale Divisione Exploration&Production
- Angelo Fanelli – Direttore Generale di Divisione Refining&Marketing

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non Applicabile.

Nessuno dei dirigenti con responsabilità strategica di Eni ha percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del Consiglio di Amministrazione e ai Direttori Generali di Eni.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non Applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria:

a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del

paragrafo 1.3

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Eni sono attualmente 12.

- b) nel caso delle società di “minori dimensioni”, ai sensi dell’art. 3, comma 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l’indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell’emittente strumenti finanziari

Non Applicabile.

- c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Non Applicabile.

2. Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l’attribuzione del Piano

Il Piano è stato introdotto come strumento di incentivazione e fidelizzazione del management maggiormente critico per l’azienda ed è volto a garantire, in linea con le best practices internazionali, i seguenti obiettivi:

- un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine attraverso l’utilizzo del Total Shareholder Return;
- una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine attraverso l’introduzione del Net Present Value delle riserve certe.

Il Piano prevede, per ciascuna attribuzione annuale, un Periodo di Vesting triennale in linea con la best practice nel settore industriale a livello internazionale.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell’attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I livelli di incentivazione sono definiti, in percentuale della retribuzione fissa, in coerenza con i seguenti principi di politica di remunerazione adottati da Eni:

- struttura retributiva del management adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita;
- 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 aziendali comparabili con Eni;
- remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business Eni.

Per gli indicatori di performance si rinvia al successivo punto 2.3.1.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell’entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Vedi punti 2.2 e 2.3.1.

2.3.1 Informazione di maggiore dettaglio

L'entità degli incentivi monetari attribuiti a target a ciascun beneficiario è differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo, da un minimo del 20% fino ad un limite massimo del 100% della remunerazione fissa, tenendo conto, per l'Amministratore Delegato, dei vincoli previsti dall'art. 84-ter del D.l. 21 giugno 2013, n. 69, convertito con modifiche dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, in tema di remunerazione degli Amministratori con deleghe delle società con azioni quotate controllate dalle Pubbliche Amministrazioni⁽¹⁾.

Le condizioni di performance del Piano sono connesse ai seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del Titolo Eni, con peso del 60%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo vs il Peer Group di riferimento.
2. Net Present Value delle riserve (NPV), con peso del 40%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo della variazione percentuale annuale vs. il Peer Group di riferimento.

I risultati annuali sono misurati in termini di posizionamento rispetto al Peer Group.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente

Non applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazione di ordine contabile.

2.6 L'eventuale sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4, comma 112, della L. 24 dicembre 2003, n. 350

Non applicabile.

3. **Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti**

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione di Eni del 17 marzo 2014 ha deliberato, su proposta del Compensation Committee e con astensione dell'Amministratore Delegato, di sottoporre il Piano all'approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 144-bis del TUF.

A seguito dell'approvazione assembleare, il Consiglio di Amministrazione, in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea, darà attuazione al Piano, anche attraverso soggetti a ciò delegati, deliberando: i) l'attribuzione annuale dell'incentivo in favore dell'Amministratore Delegato; ii) l'approvazione del Regolamento di ciascuna attribuzione

⁽¹⁾ In attuazione della legge citata, sarà sottoposta ad approvazione assembleare, in occasione del rinnovo degli organi sociali, una proposta in materia di remunerazione degli Amministratori con deleghe di Eni e delle sue società controllate, secondo la quale i compensi di cui all'art.2389, terzo comma, del codice civile, per gli Amministratori ai quali il Consiglio di Amministrazione conferirà le deleghe nel prossimo mandato, non potranno essere determinati in misura superiore al 75% del "trattamento economico complessivo" a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la Società, nel corso dell'attuale mandato.

annuale; iii) l'individuazione dei Beneficiari sulla base dei criteri definiti; iv) nonché ogni altro termine e condizione per l'attuazione nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

L'amministrazione del Piano è affidata alle competenti funzioni Eni dell'Area Risorse Umane.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base

Non sono previste procedure per la modifica del Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina per le Società Quotate, cui Eni aderisce, le condizioni del Piano sono state definite su proposta del Compensation Committee, interamente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti. La proposta di sottoporre il Piano in Assemblea, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con astensione dell'Amministratore Delegato, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art.2389, comma 3, c.c..

Il Piano, in relazione ai suoi Beneficiari, costituisce un'operazione con parti correlate sottoposta ad approvazione assembleare ai sensi dell'art. 114-bis del TUF, per cui non si applicano le specifiche procedure previste dalla delibera Consob n. 17221 del 12.3.2010 ("Regolamento operazioni con parti correlate").

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014, su proposta formulata dal Compensation Committee in data 29 gennaio 2014, ha deliberato di sottoporre il Piano in Assemblea.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Non applicabile.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Prezzo ufficiale del titolo Eni alla data del 17 marzo 2014 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione di sottoporre la proposta di Piano all'Assemblea): 17,2725 €

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevati ai sensi dell'art. 114, comma 1, del TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Non applicabile.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali di incentivi in forma monetaria che potranno essere erogati dopo tre anni in misura connessa alle condizioni di performance conseguite secondo i criteri e i parametri prestabiliti e le altre condizioni previste.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali cicli previsti

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali per il periodo 2014-2016. Ciascuna attribuzione è sottoposta ad un Periodo di Vesting triennale e conseguentemente il periodo di attuazione del Piano è compreso tra il 2014 e il 2019, con riferimento all'ultima eventuale erogazione, come descritto nello schema sottostante.

| | | | | |
|---|----------------------------------|------|------|----------------------|
| 1) Incentivo attribuito 2014 (erogazione 2017) | Periodo di performance e vesting | | | 2017 (erogazione) |
| | 2014 | 2015 | 2016 | |
| 2) Incentivo attribuito 2015 (erogazione 2018) | Periodo di performance e vesting | | | 2018 (erogazione) |
| | 2015 | 2016 | 2017 | |
| 3) Incentivo attribuito 2016 (erogazione 2019) | Periodo di performance e vesting | | | 2019 (erogazione) |
| | 2016 | 2017 | 2018 | |

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà termine nel 2019, allo scadere del Periodo di Vesting relativo all'ultima attribuzione del 2016.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Il Piano prevede l'erogazione di incentivi monetari e non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

Le condizioni di performance del Piano sono verificate annualmente e al compimento di ciascun triennio di attuazione ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Compensation Committee, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

Le condizioni di performance del Piano sono connesse ai seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del titolo Eni, con peso del 60%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo vs. il Peer Group.
2. Net Present Value delle riserve (NPV), con peso del 40%, misurato su base annua nel Periodo di Vesting in termini di posizionamento relativo della variazione percentuale annuale vs il Peer Group.

Schema delle principali caratteristiche del Piano

| | | |
|-------------------|---|---|
| Parametro | Total Shareholder Return <i>(annuale)</i> Indicatore della capacità di creare valore per gli azionisti in termini di dividendi e variazione del prezzo | NPV <i>(variazione % annuale eni vs peer group)</i> Indicatore della capacità di generare cassa e sostenere la crescita di lungo termine |
| Peso | 60% | 40% |
| Peer Group | BP, Chevron, Exxon, Shell, Repsol, Total | |

Il TSR, misura il rendimento complessivo di un'azione come somma delle componenti:

- i) capital gain: il rapporto tra la variazione della quotazione dell'azione (differenza tra il prezzo rilevato alla fine e all'inizio del periodo di riferimento) e la quotazione rilevata all'inizio del periodo stesso;
- ii) dividendi reinvestiti: il rapporto tra i dividendi per azione distribuiti nel periodo di riferimento e la quotazione del titolo all'inizio del periodo stesso. I dividendi sono considerati reinvestiti nel titolo alla data dello stacco della cedola.

Il calcolo viene effettuato annualmente in valuta locale, prendendo come punto d’inizio dell’analisi l’ultimo giorno di trading dell’anno precedente a quello di riferimento e come punto di fine dell’analisi l’ultimo giorno di trading dell’anno di riferimento.

Il Net Present Value rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe di idrocarburi al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo e delle relative imposte. E’ calcolato in accordo alle regole del FASB Extractive Activities – Oil & Gas (topic 932) e pertanto consente un confronto omogeneo dei dati tra le compagnie petrolifere.

Il calcolo dei principali elementi di tale indicatore prevede:

- per le riserve certe (sviluppate e da sviluppare), la valorizzazione al prezzo medio dell’anno di calcolo tenuto costante per gli anni futuri a meno di variazioni contrattuali già definite;
- per i costi di produzione e sviluppo, la valorizzazione in termini costanti (non inflazionati);
- l’applicazione del tasso di attualizzazione standard del 10%.

Il Net Present Value sarà normalizzato delle operazioni di acquisto e vendita al fine di tracciare la crescita organica delle società. I dati sono pubblicati nei documenti Form 10-K e 20-F delle compagnie petrolifere depositati presso la US Securities and Exchange Commission (SEC).

La scala di determinazione del moltiplicatore annuale di ciascun parametro, in rapporto al posizionamento nel Peer Group, è così definita:

| | | | | | | | |
|-----------------------|------|------|------|-----|-----|----|----|
| Posizionamento | 1° | 2° | 3° | 4° | 5° | 6° | 7° |
| Moltiplicatore | 130% | 115% | 100% | 85% | 70% | 0% | 0% |

Al termine di ciascun Periodo di Vesting viene determinato il moltiplicatore finale per l’erogazione come media dei moltiplicatori annuali, da applicare all’incentivo attribuito per la determinazione dell’incentivo da erogare. Tale incentivo potrà essere erogato in percentuale compresa tra zero e 130%; non è prevista l’erogazione dell’incentivo in caso di mancato raggiungimento del 5° posto per entrambi gli indicatori in almeno un anno del triennio.

Il Piano prevede infine l’adozione di meccanismi di “clawback” per il recupero degli incentivi che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall’erogazione, risultino non dovuti nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali, fatta salva ogni altra azione consentita dall’ordinamento a tutela degli interessi di Eni.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall’esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Non applicabile.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all’attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare

eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

Il Regolamento del Piano stabilisce quanto segue:

- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro del Beneficiario, o di perdita del controllo da parte dell'Eni nella Società Controllata di cui il Beneficiario è dipendente, o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui il Beneficiario è dipendente, che si verifichino entro la data nella quale il Consiglio di Amministrazione stabilisce la percentuale finale per l'erogazione, l'incentivo sarà erogato agli aventi diritto in misura proporzionale al periodo trascorso tra l'assegnazione e il verificarsi dei suddetti eventi, nonché in relazione ai risultati eventualmente consuntivati in tale periodo;
- nel caso di decesso del Beneficiario gli eredi conservano il diritto di ricevere l'intera quota dell'incentivo attribuito;
- nei casi di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro, se l'evento accade nel corso del Periodo di Vesting, non è prevista l'erogazione dell'incentivo.

Per l'Amministratore Delegato, in caso di mancato rinnovo del mandato, l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avverrà comunque alla scadenza naturale prevista dal Piano, secondo le condizioni di performance nello stesso previste.

4.9 Indicazione di eventuali cause di annullamento dei piani

Non sono previste cause di annullamento del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. c.c.; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non applicabile.

4.11 Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 c.c.

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del piano

Lo spending atteso complessivo delle tre assegnazioni previste dal Piano è pari a circa 60 milioni di euro, in caso di raggiungimento di performance di livello target (100%) in ciascun anno di vesting delle tre attribuzioni.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non applicabile.

4.14 - 4.23

Le sezioni relative all'attribuzione di azioni e alle stock option non sono applicabili.

4.24

Non applicabile.