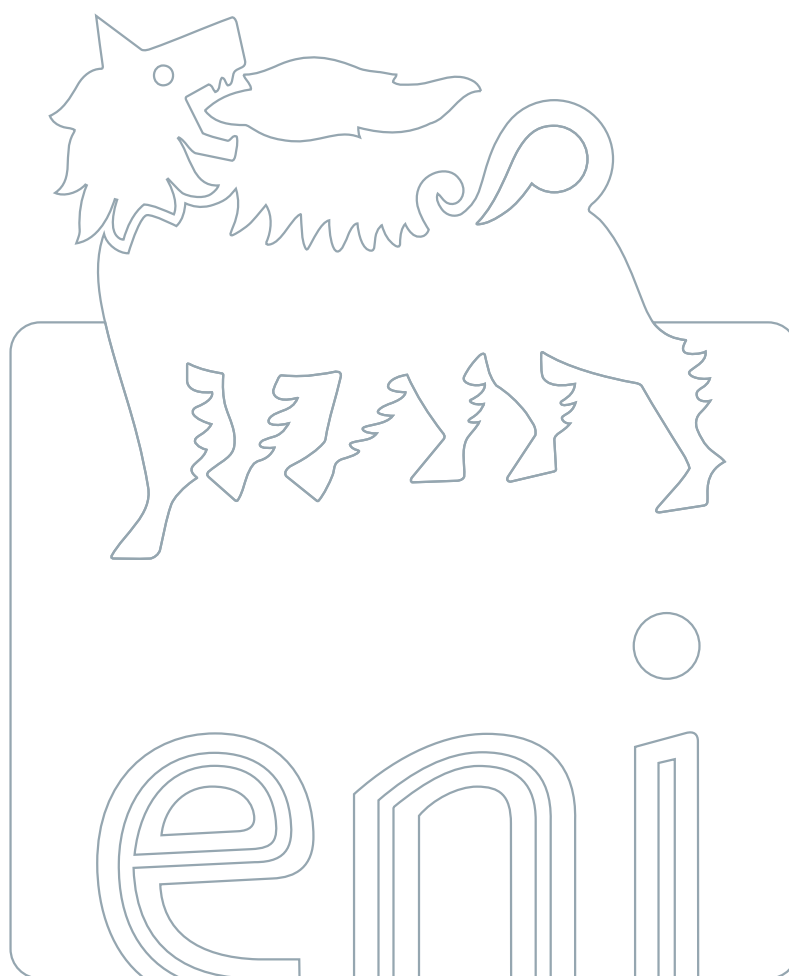


Relazione sulla Remunerazione 2016



Missione

Siamo un'impresa integrata nell'energia,
impegnata a crescere nell'attività di ricerca,
produzione, trasporto, trasformazione
e commercializzazione di petrolio e gas naturale.
Tutti gli uomini e le donne di Eni hanno una passione
per le sfide, il miglioramento continuo, l'eccellenza
e attribuiscono un valore fondamentale alla persona,
all'ambiente e all'integrità.

I Paesi di attività di Eni

EUROPA

Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Francia, Germania,
Grecia, Groenlandia, Irlanda, Italia, Lussemburgo,
Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito,
Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca, Romania,
Slovenia, Spagna, Svizzera, Turchia, Ucraina, Ungheria

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Costa d'Avorio, Egitto,
Gabon, Ghana, Kenia, Liberia, Libia, Mozambico,
Nigeria, Sudafrica, Tunisia

ASIA E OCEANIA

Arabia Saudita, Australia, Cina, Corea del Sud,
Emirati Arabi Uniti, Giappone, India, Indonesia,
Iraq, Kazakhstan, Kuwait, Malesia, Myanmar,
Oman, Pakistan, Russia, Singapore, Taiwan,
Timor Leste, Turkmenistan, Vietnam

AMERICA

Argentina, Canada, Ecuador, Messico,
Stati Uniti, Trinidad & Tobago, Venezuela

Relazione sulla Remunerazione 2016

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2016



4	Lettera del Presidente del Compensation Committee
5	Premessa
5	Sommario
6	Executive Summary
7	Politica sulla Remunerazione 2016
8	Indicatori di Sintesi
10	Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2016
10	La Governance del processo di remunerazione
10	Organi e soggetti coinvolti
10	Compensation Committee Eni
13	Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2016
13	Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione
13	Finalità
13	Principi Generali
15	Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016
15	Riferimenti di Mercato
15	Presidente del Consiglio di Amministrazione
15	Amministratori non esecutivi
15	Amministratore Delegato e Direttore Generale
18	Dirigenti con responsabilità strategiche
20	Sezione II - Compensi e altre informazioni
20	Attuazione politiche retributive 2015
20	Consuntivazione performance dei Piani di Incentivazione Variabile
21	Compensi corrisposti agli Amministratori
22	Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche
23	Compensi corrisposti nell'esercizio 2015
23	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
26	Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
27	Partecipazioni detenute
27	Tabella 3 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
28	Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2015 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2014-2016
28	Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Lettera del Presidente del Compensation Committee

Signori azionisti,

Sono molto lieto di presentare la Politica sulla Remunerazione 2016, rappresentata nella prima sezione di questa Relazione, anche per conto del Compensation Committee e del Consiglio di Amministrazione Eni. Eni si ispira da sempre a principi che ne rendono distintivo il modo di operare e che si impegna a promuovere presso i propri stakeholder attraverso la conoscenza, la condivisione di valori e di obiettivi e la fiducia reciproca. Tali principi garantiscono correttezza, trasparenza e integrità in ogni ambito di attività, anche attraverso un sistema normativo in linea con i più elevati standard e linee guida internazionali.

La Politica sulla Remunerazione rispecchia i valori, la visione e l'approccio al business di Eni e rappresenta lo strumento fondamentale per *"attrarre, trattenere e motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo"* il Gruppo [Codice di Autodisciplina, principio 6.P.1.]. Il Comitato si propone pertanto di orientare le proprie scelte in coerenza con le politiche di valorizzazione e sviluppo del capitale umano perseguite da Eni, alla luce delle esigenze strategiche di medio termine ed operative.

Nel 2015, il nostro approccio è stato quello di implementare e consolidare le linee guida definite per il corrente mandato nel corso del 2014, approfondendo alcuni temi che necessitavano di ulteriori affinamenti sul piano tecnico ed operativo e svolgendo al contempo un'ampia attività di monitoraggio sul quadro normativo di riferimento, le indicazioni delle best practice internazionali e le aspettative dei nostri investitori.

Il Comitato ha avviato la propria attività con una serie di sessioni dedicate alla revisione del principio generale di clawback, al fine di renderlo coerente alle raccomandazioni introdotte nel luglio 2014 dal Codice di Autodisciplina e di predisporre puntuali criteri applicativi, attraverso uno specifico Regolamento attuativo che definisce i termini, le modalità, i ruoli e le funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione della clausola inserita nei piani di incentivazione, di breve e lungo termine, di tutta la dirigenza.

Ulteriori approfondimenti sono stati svolti sulle metodologie di monitoraggio della performance delle varie aree di business, al fine di assicurare la comparabilità dei risultati nonché la valutazione degli obiettivi assegnati al management, al netto degli effetti di eventuali variabili esogene e di cambiamento del perimetro di business.

Nella seconda parte dell'anno, sono state svolte le attività previste dal programma annuale e sono state avviate le istruttorie finalizzate alla definizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2016, in particolare l'analisi dell'evoluzione normativa in tema di executive compensation, in ambito nazionale ed internazionale, le politiche di voto dei principali proxy advisor e investitori istituzionali, i benchmark retributivi di riferimento, per le valutazioni di adeguatezza dell'attuazione della Politica sulla Remunerazione 2015, secondo quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina.

Pietro Guindani

Presidente del
Compensation Committee



In analogia al 2015, anche il 2016 si presenta come un anno di continuità, riflettendo la Politica stabilita ed approvata per questo mandato amministrativo; per questo motivo le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016, non prevedono cambiamenti sostanziali, in attesa del consolidarsi delle proposte allo studio per il prossimo mandato consiliare, per quanto riguarda in particolare il sistema di incentivazione di lungo termine.

Il Comitato ha comunque previsto un generale potenziamento della disclosure fornita nella presente Relazione.

Per rafforzare ulteriormente l'efficacia espositiva del documento, è stata prevista una sezione introduttiva di *"Executive Summary"*, idealmente distribuita in due parti: la prima contenente informazioni di sintesi sui principali elementi della Politica sulla Remunerazione 2016; la seconda dedicata ad una serie di informazioni integrative e di contesto. Nella seconda sezione della Relazione è stato inoltre inserito uno specifico capitolo dedicato alla consuntivazione dei Piani di Incentivazione di breve e lungo periodo, per consentire un più immediato riscontro delle performance realizzate in rapporto agli incentivi erogati al management, nel rispetto della confidenzialità dei dati commercialmente sensibili.

La trasparenza sui sistemi retributivi adottati dalla Società e l'allineamento tra l'azione del management e gli interessi dei propri azionisti costituiscono i capisaldi della politica retributiva di Eni, in un costante esercizio di allineamento con le migliori prassi e con le aspettative degli stakeholder, con l'obiettivo finale di contribuire alla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo.

Il Comitato, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, ha pertanto condotto, anche quest'anno, un costante dialogo con azionisti e investitori, per approfondirne le istanze e indicazioni, riceverne i feedback e massimizzare il consenso sulle politiche presentate in occasione dell'assemblea annuale. Restiamo infatti convinti che tale attività contribuisca ad arricchire la nostra capacità di visione e a orientarci verso sistemi di remunerazione sempre più evoluti ed efficaci.

In conclusione, vorrei esprimere un doveroso e sentito ringraziamento ai Consiglieri Karina Litvack, Diva Moriani e Alessandro Lorenzi, per aver messo a disposizione del Comitato, senza riserve, il loro rilevante bagaglio di professionalità e di esperienza. Analogo ringraziamento ed apprezzamento per il ruolo svolto è dovuto alle strutture di Eni ed alle sue persone.

Confidando nella vostra condivisione del nostro operato, vi ringrazio, anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2016.

1 marzo 2016

Pietro Guindani
Il Presidente

del Compensation Committee

Premessa

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina"). Tale Politica promuove l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo, in co-

erenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società. Ai fini della presente Relazione, il Compensation Committee ha tenuto conto dei positivi risultati del voto assembleare e dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla Relazione 2015, dell'evoluzione del quadro normativo e di autodisciplina di riferimento, nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale, con l'obiettivo di assicurare la più ampia chiarezza, completezza e fruibilità delle informazioni fornite.

Sommario

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee in data 17 marzo 2016 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2016 da Eni SpA (di seguito "Eni" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando: le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. I principi generali e le linee guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni³;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2016. La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta:

- in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina nella versione da ultimo approvata nel luglio 2015, cui Eni aderisce⁴;
- tenendo conto: i) delle determinazioni assunte in data 8 maggio 2014 dall'Assemblea in tema di riduzione dei compensi del Presidente del Consiglio di Amministrazione e

dell'Amministratore Delegato, in relazione alle proposte presentate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, in tema di remunerazione degli amministratori con deleghe delle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle Pubbliche Amministrazioni⁵; ii) delle determinazioni assunte in data 8 maggio 2014 dall'Assemblea in relazione all'approvazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁶ e contiene le informazioni relative all'attuazione 2015 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2014-2016, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁷. 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 2015 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁸, presso la sede sociale e nelle sezioni "Governance" e "Investor Relations" del sito internet della Società (www.eni.com), oltre che sul sito del gestore integrato dei servizi di diffusione e stoccaggio delle informazioni regolamentate "1Info" (consultabile all'indirizzo www.1info.it).

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della Società (www.eni.com).

[1] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria – TUF) 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, di pianificazione, direzione e controllo di Eni. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono quelli tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Eni si rinvia alla sezione "Azienda" del 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 quotate e/o soggette a regolazione, nonché in coerenza con le prescrizioni previste dalle normative locali.

[4] Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Eni al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (www.eni.com).

[5] Proposta presentata ai sensi dell'art. 84-ter del Decreto Legge del 21 giugno 2013 n. 69, convertito con modifiche dalla Legge n. 98 del 9 agosto 2013.

[6] Cfr. l'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob.

[7] Art. 114-bis del TUF e art.84-bis del Regolamento Emittenti Consob.

[8] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98, sesto comma.

Executive Summary



La prima Sezione della Relazione sulla Remunerazione illustra in dettaglio la Politica sulla Remunerazione 2016, con un ulteriore ampliamento della disclosure fornita, in particolare sui riferimenti di mercato utilizzati a fini di benchmark retributivo e sugli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine. La Politica 2016, che non presenta cambiamenti significativi rispetto al 2015, è stata definita considerando quanto deliberato dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 in relazione alle proposte presentate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze ("MEF") tenuto conto della Legge n.98/2013, e in particolare:

- Presidente: emolumento per la carica pari a 90.000 euro lordi annui e compenso per le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione pari a 148.000 euro, fino a un totale complessivo massimo dei compensi pari a 238.000 euro;
- Amministratore Delegato e Direttore Generale: riduzione del

25% dei compensi potenziali massimi erogabili rispetto al precedente mandato.

La Politica sulla Remunerazione 2016 è stata inoltre definita tenendo conto dell'approvazione assembleare, sempre in data 8 maggio 2014, ai sensi dell'art.114-bis del TUF, del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 destinato all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e alle risorse manageriali critiche per il business, secondo le condizioni dettagliatamente previste nel Documento Informativo redatto ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti, disponibile sul sito web della Società (www.eni.com).

La tabella seguente descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Politica sulla Remunerazione 2016

[illegible]

(1) Al di sotto della soglia minima (70 punti) la performance è considerata pari a zero.

(2) Il Total Shareholder Return misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nel titolo stesso, in un determinato periodo. Il "Net Present Value" delle riserve certe rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo, e delle imposte. È calcolato sulla base di riferimenti standard definiti dalla Securities Exchange Commission sulla base dei dati pubblicati dalle compagnie petrolifere nella documentazione ufficiale [Form 10-K e Form 20-F].

(3) La soglia minima di incentivazione prevede il raggiungimento del 5° posto per entrambi gli indicatori in almeno un anno del triennio di vesting.

(4) 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.

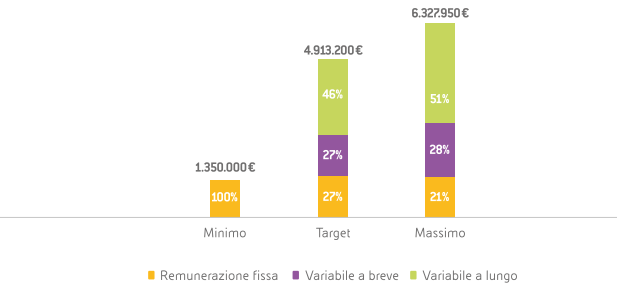
Indicatori di Sintesi

Pay mix AD/DG

In attuazione della delibera assembleare dell'8 maggio 2014 sulla riduzione dei compensi degli amministratori con deleghe, la struttura retributiva annuale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione Eni del 28 maggio 2014, prevede un livello di remunerazione potenziale massima complessiva ridotta del 25% rispetto al trattamento economico massimo complessivo annuale del precedente mandato. Il pay mix della remunerazione potenziale massima dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è fortemente focalizzato sulle componenti variabili, pari complessivamente al 79%, con netta prevalenza della componente

di lungo termine come evidenziato dal grafico riportato. È opportuno segnalare che l'importo complessivo della retribuzione annuale massima teorica dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è soggetta al raggiungimento di molteplici obiettivi che misurano la performance di Eni nell'arco di un triennio e dunque l'aspettativa di retribuzione complessiva, nonché la retribuzione effettiva è soggetta alla combinazione di molteplici fattori il cui raggiungimento è soggetto a fattori probabilistici di rischio elevati a motivo della logica, multistakeholder e di sostenibilità nel medio termine, adottata nell'identificazione degli obiettivi.

Pay Mix AD/DG



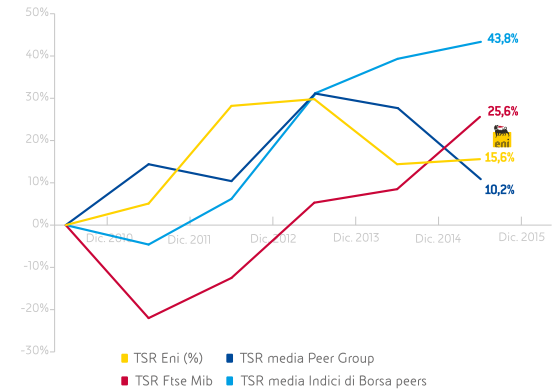
Remunerazione, performance, sostenibilità

Nel periodo 2011-2015, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return pari al 15,6% rispetto al 25,6% del FTSE MIB, mentre il Peer Group⁽¹⁾ ha garantito un TSR medio pari al 10,2% rispetto al 43,8% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers⁽²⁾.

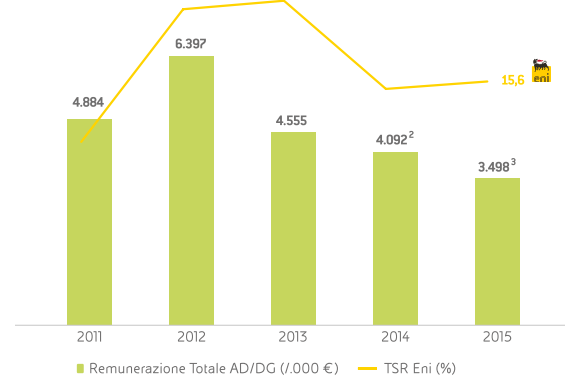
Il grafico presenta un confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'AD/DG, nel periodo 2011-2015. Nel 2015, Eni ha, inoltre,

conseguito gli obiettivi di sostenibilità con ulteriore riduzione dell'indice di frequenza infortuni.

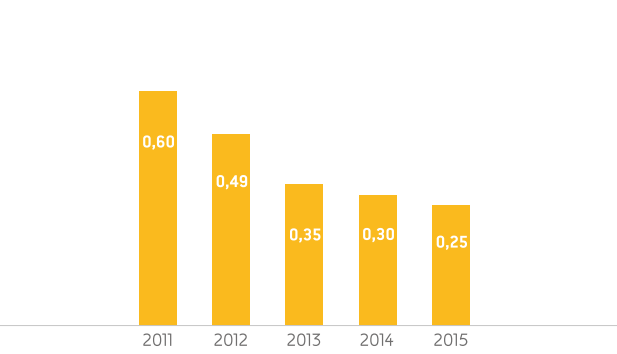
Total Shareholder Return
(Eni vs Peer Group e Indici di Borsa di riferimento)



Analisi pay for performance
(TSR Eni vs Remunerazione Totale AD/DG 2011-2015¹)



Indice di frequenza infortuni dipendenti e contrattisti
(Infortuni/ore lavorate) x 1.000.000



(1) Il Peer Group è composto da: Exxon, Chevron, Shell, Total, BP, Repsol.
(2) Le Borse di riferimento sono: Dow Jones Industrial, Cac 40, Ftse 100, AEX, Ibex 35.

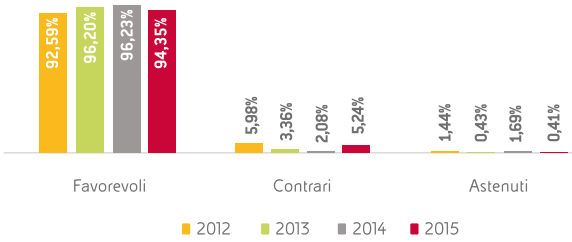
(1) Dati riportati nella Tabella 1 delle Relazioni sulla Remunerazione Eni 2011-2015.
(2) Per il 2014 la remunerazione fissa è determinata come somma dei pro-rata erogati all'AD uscente e al nuovo AD.
(3) Per il 2015 nella remunerazione totale sono stati inclusi anche gli incentivi maturati in favore dell'attuale AD/DG in relazione al precedente ruolo ricoperto di DG della Divisione E&P.

Relazione sulla Remunerazione 2015 (I sezione) – risultati del voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti del 13 maggio 2015, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del Decreto Legislativo n. 58/98), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2015. La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel

2015, al 94,35% dei partecipanti votanti, con una media di voti favorevoli, nel periodo considerato (2012-2015) pari a circa il 95%.

Risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni 2012-2015
(% partecipanti votanti)



Sezione I – Politica sulla Remunerazione 2016

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione Eni è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie, secondo le quali:

- l'Assemblea dei soci determina i compensi del Presidente e dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato;
- il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione degli Amministratori con deleghe e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In linea con il modello di governance di Eni⁹, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- 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 Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori non esecutivi e indipendenti (Compensation Committee) avente funzioni propositive e consultive in materia.

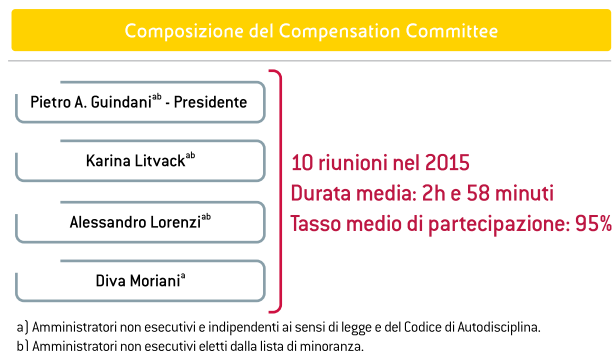
Compensation Committee Eni

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Compensation Committee 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 sono disciplinati da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹⁰.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ai sensi di legge e dello stesso Codice di Autodisciplina; il Regolamento consente inoltre che il Comitato sia composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, prevedendo che in tal caso il Presidente sia scelto tra gli Amministratori indipendenti. In linea con il Codice di Autodisciplina (art. 6.P.3), il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza

in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina e riconosciuta, per quanto attiene all'attuale composizione del Comitato, in capo al suo Presidente. Si riportano di seguito i dettagli relativi alla composizione e alle riunioni del Comitato nel corso del 2015.



Il Chief Services & Stakeholder Relations Officer di Eni o, in sua vece, l'Executive Vice President Compensation & Benefits, svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (art. 6.P.4 e art. 6.C.5):

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative 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;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce almeno semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

(9) 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.

(10) Il Regolamento del Compensation Committee è disponibile nella sezione "Governance" del sito internet della Società, al seguente indirizzo: http://www.eni.com/it_IT/governance/consiglio-di-amministrazione/cda-comitati/comitati.shtml.

Inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

Modalità di funzionamento

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 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; in caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato, che può farsi assistere, allo scopo, dall'Executive Vice President Compensation & Benefits.

Alle riunioni del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco effettivo da questi designato) e possono partecipare anche gli altri Sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni possono partecipare, su invito del Presidente del Comitato, la Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato; su richiesta del Presidente del Comitato, possono inoltre partecipare alle riunioni i dirigenti della Società o altri soggetti, inclusi altri componenti del Consiglio di Amministrazione, per fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione. Restano inoltre ferme le disposizioni applicabili in materia di operazioni con parti correlate.

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei termini ed entro i limiti di budget stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Ciclo di attività del Compensation Committee

Le attività del Comitato si svolgono in attuazione di un programma annuale, che prevede le seguenti fasi:

- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati;
- definizione delle proposte di Politica per l'esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- definizione delle proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre, con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli azionisti;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica approvata dal Consiglio;
- monitoraggio dell'evoluzione del quadro normativo e delle voting policy dei principali proxy advisor e investitori istituzionali, nell'ambito delle attività istruttorie previste a supporto delle proposte di Politica per l'esercizio successivo.

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2015, il Compensation Committee si è riunito complessivamente 10 volte, con una partecipazione media del 95% dei suoi componenti ed una durata media pari a 2h e 58 min. A tutte le riunioni del Comitato ha partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale. Nella prima parte dell'anno il Comitato ha incentrato le proprie attività in particolare sui seguenti temi:

- i) valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2014, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2015;
- ii) verifica, con il supporto di primari studi legali, delle condizioni di applicazione della clausola di clawback vigente e sua revisione, al fine di renderla coerente alle raccomandazioni introdotte nel luglio 2014 nel Codice di Autodisciplina (art.6.C.1, lett. f), con definizione dei relativi criteri applicativi, ai fini

Ciclo di attività del Compensation Committee

Novembre - Dicembre

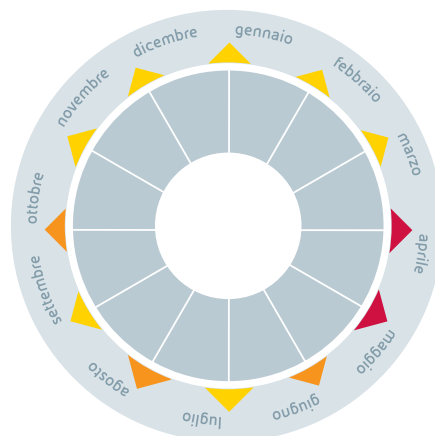
- Monitoraggio del quadro normativo e delle voting policy dei principali proxy advisor e investitori istituzionali

Settembre

- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT)

Luglio

- Esame dei risultati del voto assembleare sulla Politica di remunerazione programmata



Gennaio

- Valutazione periodica della politica adottata nel precedente esercizio
- Definizione obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile
- Definizione della Politica sulla Remunerazione

Febbraio - Marzo

- Consuntivazione dei risultati correlati ai piani di incentivazione variabile
- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione

Aprile - Maggio

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2016

- dell'approvazione di un regolamento attuativo volto a rendere più efficaci le modalità operative;
- iii) consuntivazione dei risultati aziendali 2014 e definizione degli obiettivi di performance 2015 connessi ai piani di incentivazione variabile;
 - iv) definizione delle proposte riguardanti l'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le altre risorse manageriali;
 - v) esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2015;
 - vi) esame ed approvazione della metodologia di adjustment utilizzata per monitorare la performance aziendale, per assicurare, attraverso l'eliminazione degli effetti esogeni, la comparabilità dei risultati nonché la valutazione degli obiettivi assegnati al management;
 - vii) verifica delle condizioni del patto di non concorrenza stipulato con l'Amministratore Delegato uscente;

- viii) esame del processo di engagement svolto ai fini della massimizzazione del consenso assembleare sulla Politica per la remunerazione 2015.

Nella seconda parte dell'anno sono stati anzitutto analizzati i risultati della stagione assembleare 2015, relativamente alla Relazione sulla Remunerazione Eni, delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del peer group di riferimento. Con riferimento alle ulteriori, principali, attività svolte, il Comitato:

- i) ha analizzato l'evoluzione normativa in tema di executive compensation, con particolare riferimento alle recenti proposte della US Securities Exchange Commission in tema di clawback;
- ii) ha finalizzato la proposta di attuazione [attribuzione 2015] del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche;

Principali temi affrontati nel corso del 2015

Mese	Remuneration	Governance
Gennaio	- Definizione degli obiettivi di performance 2015 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza - Esame delle modalità di adjustment utilizzate nella valutazione delle performance aziendali	- Politica sulla Remunerazione: valutazione attuazione 2014 e definizione delle proposte 2015 - Esame del draft della Relazione sulla Remunerazione 2015 (I Sezione) - Revisione del principio generale di clawback e definizione dei relativi criteri applicativi
Febbraio	- Consuntivazione dei risultati 2014 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza - Attuazione dei Piani di incentivazione variabile degli Amministratori con deleghe - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore dell'AD/DG e delle altre risorse manageriali - Prosecuzione dell'esame sulle modalità di adjustment utilizzate nella valutazione delle performance aziendali	- Esame finale della Relazione sulla Remunerazione 2015 (I e II Sezione) - Informativa sulle condizioni di applicazione della clausola di clawback vigente
Marzo		- Verifica delle condizioni di applicazione del principio di clawback vigente, sua revisione ed approvazione della proposta del relativo regolamento di attuazione
Maggio	- Approvazione della metodologia di adjustment utilizzata nella valutazione delle performance aziendali	- Informativa sul processo di engagement 2015 con gli investitori istituzionali sui temi di remuneration - Conclusione dell'esame delle condizioni di eventuale applicazione del clawback vigente - Verifica delle condizioni del patto di non concorrenza in favore dell'ex AD/DG (Dott. Scaroni)
Luglio	- Informativa sull'erogazione dei Piani ILT 2012 maturati in favore dell'ex AD/DG (Dott. Paolo Scaroni)	- Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni – stagione assembleare 2015
Settembre	- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine [attribuzione 2015] in favore dell'AD/DG e delle risorse manageriali critiche	- Analisi dell'evoluzione normativa in tema di executive compensation, con particolare riferimento alle recenti proposte SEC in tema di clawback
Ottobre	- Analisi preliminare dei benchmark retributivi 2015 - Informativa sulla metodologia di classificazione e valorizzazione delle riserve certe, correlata ad uno dei parametri di performance (NPV delle riserve certe) previsto dal Piano IMLT 2014-2016	
Novembre		- Monitoraggio evoluzione quadro normativo e voting policy dei Proxy Advisor, studi di benchmark sui remuneration report 2015 e definizione delle Linee Guida preliminari per la Relazione sulla Remunerazione 2016 - Esame degli esiti del primo ciclo di engagement con gli investitori istituzionali sui temi di remuneration, in vista della stagione assembleare 2016 - Approvazione del calendario delle riunioni 2016 e del Piano di attività 2016-2017

- iii) ha svolto un esame preliminare dei benchmark retributivi di riferimento, aggiornati al 2015, per i Vertici aziendali;
- iv) è stato informato degli esiti del monitoraggio periodico sull'evoluzione del quadro normativo di riferimento;
- v) è stato informato delle voting policy dei principali proxy advisor, dei risultati degli studi di benchmark relativi ai remuneration report pubblicati nel 2015 in ambito nazionale ed internazionale;
- vi) è stato aggiornato sugli esiti del primo ciclo di engagement svolto in vista della stagione assembleare 2016.

Per il 2016 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di otto riunioni, quattro delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione, e dedicate in particolare: i) alla valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2015, secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina (art. 6.C.5), anche ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2016; ii) alla consuntivazione dei risultati e alla definizione degli obiettivi di performance collegati all'attuazione dei piani di incentivazione variabile di breve e di lungo termine; iii) alla finalizzazione delle proposte relative all'attuazione del Piano di Incentivazione variabile annuale e del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (attribuzione 2016) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le altre risorse manageriali; iv) all'esame della presente Relazione ai fini della sua sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nel secondo semestre 2016 saranno esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2016 e sarà data attuazione al Piano IMLT in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle risorse manageriali critiche. Nel corso del 2016 saranno inoltre avviate le attività di analisi relative alla predisposizione delle proposte di Politica per il nuovo mandato consiliare e all'eventuale introduzione di un nuovo piano di incentivazione di lungo termine di tipo equity-based.

Il Comitato riferisce gli esiti delle proprie riunioni al Consiglio di Amministrazione, alla prima riunione utile e informa inoltre il Consiglio, con cadenza semestrale, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni, nonché l'Assemblea annuale degli azionisti, tramite il suo Presidente o altro componente da questi designato, in adesione alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori. Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del management è ulteriormente assicurata dall'aggiornamento della voce "Remunerazione" della sezione "Governance" del sito internet della Società (www.eni.com).

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2016

Il Compensation Committee, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 14 gennaio, del 15 e 18 febbraio e del 1° marzo 2016, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. 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 deliberate per il 2015, nonché,

per quanto riguarda gli Amministratori, delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari.

Ai fini della predisposizione della presente Relazione, sono state inoltre valutate le prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale.

Il Comitato si è avvalso infine dei benchmark retributivi predisposti da società di consulenza internazionali indipendenti, per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2016. La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2016 relativamente agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, nella riunione del 17 marzo 2016, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, 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 è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, i principali Principi e Criteri applicativi), allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale (art. 6.P.1) e di allineare l'interesse del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo (art. 6.P.2).

La Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla realizzazione della missione e delle strategie aziendali, 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 Etico^[11] e dalla Policy Eni "Le nostre persone"^[12];
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.

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:

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati

[11] Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

[12] Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2010.

consiliari istituiti a norma dello Statuto (art. 6.P.2), con 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; salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile, anche a base azionaria (art. 6.C.4).

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DIRS

Struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e Dirigenti con responsabilità strategiche adeguatamente bilanciata tra: i) una 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 (art. 6.C.1 lett. c) e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi (art. 6.C.1 lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato (art. 6.C.1 lett. a).

Coerenza con i 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 aziendali comparabili con Eni, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive.

Remunerazione variabile orientata alla sostenibilità dei risultati nel lungo termine

Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione, in particolare di lungo termine (art. 6.P.2), attraverso un adeguato differimento degli 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 (art. 6.C.1 lett. e).

Obiettivi predeterminati, bilanciati e misurabili

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare compiutamente le priorità essenziali ai fini della performance complessiva della Società, in coerenza con il Piano Strategico quadriennale e con le aspettative di azionisti e stakeholder (art. 6.C.1 lett. d), promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare:

- i) la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card 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 (art. 6.C.3);
- ii) la definizione dei piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della perfor-

mance aziendale 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 competitor internazionali.

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene¹³, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.

Benefit in linea con le prassi di mercato

Benefit 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 previdenziali e assicurative.

Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza entro limiti prefissati ed a tutela degli interessi aziendali

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 entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite, anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo art. 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina.

Clausole di clawback a copertura dei rischi di errore e per i casi di violazioni rilevanti

Adozione, attraverso lo specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee¹⁴, di meccanismi di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (art. 6.C.1 lett. f), ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione, e/o la commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società. Il Regolamento prevede che l'attivazione delle richieste di restituzione (ovvero di revoca degli incentivi attribuiti ma non ancora erogati) intervenga, a chiusura dei relativi accertamenti, entro i termini di tre anni dall'erogazione (o attribuzione) nei casi di errore, e di cinque anni nei casi di dolo.

[13] Si intendono per variabili esogene, quegli accadimenti che per loro natura o per scelta aziendale non sono nel controllo dei manager, quali ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro.

[14] Regolamento "Criteri attuativi del principio di clawback previsto dalla Politica sulla Remunerazione Eni", approvato in data 12 marzo 2015.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016 per gli Amministratori con deleghe riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari dell'8 maggio 2014 di riduzione dei compensi ai sensi dell'art. 84-ter della Legge n. 98/2013 e di approvazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 ai sensi dell'art. 114-bis del TUF. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2016 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2015, in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente coerenti con quelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nel Piano Strategico della Società.

Al fine di garantire un ulteriore allineamento con gli interessi degli investitori, è allo studio l'introduzione, per il prossimo mandato, di un Piano Azionario sostitutivo dell'attuale Piano Monetario di Lungo Termine, nonché un aggiornamento dell'incentivazione monetaria differita, sulla base delle più recenti best practice di mercato.

Riferimenti di Mercato

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato con riferimento a ruoli omologhi nei seguenti principali panel:

- i) Panel Oil & Gas: principali società quotate del settore Oil & Gas, competitor di Eni a livello internazionale e di dimensioni mediane comparabili (Exxon, Shell, Chevron, Total, BP, Conoco Phillips, Anadarko, Repsol, Marathon Petroleum, Marathon Oil, Tullow Oil).
- ii) Panel Top Europe: principali società quotate europee, di dimensioni mediane comparabili ad Eni, con esclusione delle società dei settori finanziario, assicurativo e del lusso (Shell, BHP Billiton, Total, BP, Bayer, Volkswagen, GlaxoSmithKline, British American Tobacco, Siemens, Vodafone, AstraZeneca, Daimler, Rio Tinto, Basf, Deutsche Telekom, Bmw, Telefonica, Glencore, Reckitt Benckiser, National Grid, British Telecom, British Gas).
- iii) Panel Top Italia: principali società quotate del FTSE Mib, con esclusione delle società dei settori finanziario, assicurativo e del lusso (Enel, Telecom Italia, FCA, Pirelli, Finmeccanica, Snam, Terna, Prysmian, Luxottica, Atlantia, Mediaset).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto a panel di mercato nazionali, internazionali e del settore Oil & Gas, applicando le medesime metodologie utilizzate per il Vertice.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione del Presidente per le deleghe conferite

Le Linee Guida di Politica per la Presidente del Consiglio di Amministrazione riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, che ha definito un compenso fisso per le deleghe conferite pari a 148.000 euro, in aggiunta al compenso per la carica determinato dall'Assemblea dell'8 maggio 2014, pari a 90.000 euro, nel rispetto del tetto massimo di 238.000 euro definito dalla medesima Assemblea. Le citate Linee Guida non prevedono compensi variabili.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹⁵

Per la Presidente non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

In favore della Presidente le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione prevedono, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente.

Amministratori non esecutivi

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Le Linee Guida di Politica per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti prevedono il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo¹⁶ per la partecipazione ai Comitati consiliari, nella misura seguente:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono previsti compensi pari rispettivamente a 60.000 euro per il Presidente e a 40.000 euro per gli altri membri;
- per il Compensation Committee, il Comitato Sostenibilità e Scenari e il Comitato per le Nomine sono previsti compensi pari rispettivamente a 30.000 euro per il Presidente e a 20.000 euro per gli altri membri.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹⁷

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Le Linee Guida di Politica per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014 per l'attuale mandato, tenendo conto delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo "Principi e finalità generali della Politica sulla Remunerazione", nonché della riduzione del 25% del trattamento economico complessivo massi-

[15] In considerazione del rinvio alla presente Relazione contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2015, disponibile nella sezione Governance del sito web della Società (www.eni.com), 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].

[16] Tale compenso integra quello stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, pari a 80.000 euro lordi annuali.

[17] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 15.

mo erogabile del precedente mandato, secondo quanto previsto dalla delibera assembleare dell'8 maggio 2014. La remunerazione prevista dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa complessiva è determinata in un importo annuale lordo pari a 1.350.000 euro, di cui 550.000 euro per l'incarico di Amministratore Delegato e 800.000 euro per l'incarico di Direttore Generale.

In qualità di Dirigente Eni, il Direttore Generale è, inoltre, destinatario 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.

Incentivazione variabile annuale

Il Piano di Incentivazione variabile annuale 2016 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per il 2015 come già descritti nella Relazione sulla Remunerazione 2015, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70÷130, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance complessiva minima deve risultare pari a 85 punti. Tale Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 130) rispettivamente pari all'85%, al 100% e al 130% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati conseguiti da Eni nell'esercizio precedente.

Gli obiettivi 2016 deliberati dal Consiglio del 17 marzo 2016 ai fini del Piano di Incentivazione variabile annuale 2017 prevedono una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto alle prospettive di interesse dei diversi stakeholder. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella di seguito riportata. Il valore di ciascun obiettivo a livello di performance target è allineato al valore di budget.

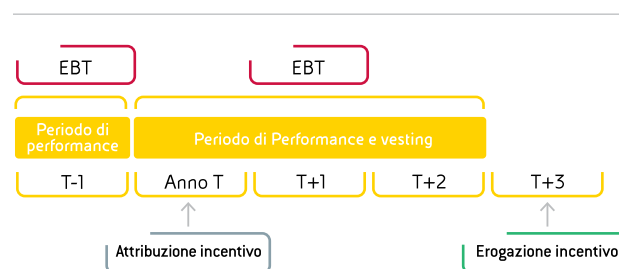
Obiettivi 2016 ai fini del Piano di Incentivazione variabile 2017			
Risultati economico-finanziari (25%) EBT Free cash flow		Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%) Produzione idrocarburi Risorse esplorative	
Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%) CO ₂ emissions Indice di frequenza infortuni totali registrabili (TRIR)		Efficienza e solidità finanziaria (25%) ROACE Debt/EBITDA	

Incentivazione variabile di lungo termine

La componente variabile di lungo termine si articola in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), previsto anche per tutti i dirigenti della Società, con tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2015 e collegato alla performance della Società misurata in termini di "Earning Before Taxes" (EBT). Le condizioni del Piano prevedono in particolare: i) che l'incentivo da attribuire ogni anno sia determinato in relazione ai risultati di EBT conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 34,4%, al 49,2% e al 64% della remunerazione fissa complessiva. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non è effettuata alcuna attribuzione; ii) che l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting sia determinato in funzione della media dei risultati EBT annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito, secondo la scala di performance illustrata nello schema di seguito riportato. In caso di risultati inferiori ad una soglia minima di EBT, la performance è considerata pari a zero. Il valore dell'EBT a livello di performance target è allineato al valore di budget.

Piano IMD - Timeline



Scala di incentivazione

	<<target	<target	Target	>target
Attribuzione	0%	70%	100%	130%
Erogazione	0%	70%	130%	170%

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) approvato dall'Assemblea in data 8 maggio 2014, previsto anche per le risorse manageriali critiche per il business¹⁸, con tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2014 e collegato ai parametri di performance "Total Shareholder Return"¹⁹ e "Net Present Value" delle riserve certe²⁰, misurati in termini relativi rispetto al peer group di riferimento. Tali parametri, in linea con le best practices internazionali, sono volti a garantire rispettivamente un maggior allineamento agli interessi degli azionisti e una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine. Le condizioni del Piano (illustrate nello schema di seguito riportato) prevedono in particolare: i) che l'incentivo da attribuire

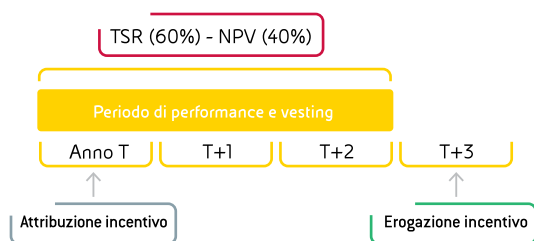
[18] I dirigenti di Eni e delle società controllate individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Eni e le società controllate, compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

[19] Il "Total Shareholder Return" (TSR) misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nel titolo stesso, in un determinato periodo.

[20] Il "Net Present Value" (NPV) rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo, e delle imposte. È calcolato sulla base di riferimenti standard definiti dalla Securities Exchange Commission sulla base dei dati pubblicati dalle compagnie petrolifere nella documentazione ufficiale (Form 10-K e Form 20-F).

ire ogni anno sia pari al 100% della remunerazione fissa complessiva; ii) che l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting sia determinato in relazione ai risultati conseguiti nel periodo, in termini di variazione relativa del TSR (con un peso del 60%) e del NPV delle riserve certe (con un peso del 40%), rispetto ad un peer group selezionato, costituito da società leader internazionali nel settore Oil & Gas: Exxon, Chevron, Shell, BP, Total e Repsol. L'importo da erogare è determinato, in percentuale dell'importo attribuito, in funzione della media dei moltiplicatori annuali determinati nel periodo di vesting in relazione al posizionamento conseguito rispetto alle società del peer group, secondo la seguente scala: 1° posto = 130%; 2° posto = 115%, 3° posto = 100%; 4° posto = 85%; 5° posto = 70%; 6° e 7° posto = 0%. La soglia minima di incentivazione prevede il raggiungimento del 5° posto per entrambi gli indicatori in almeno un anno del triennio di vesting.

Piano IMLT - Timeline



Scala di incentivazione all'erogazione

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

Entrambi i Piani prevedono che, in caso di mancato rinnovo del mandato, l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste in ciascun Piano.

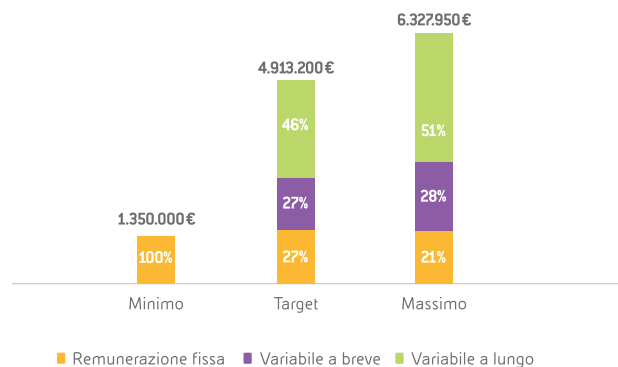
Benefit

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste forme di copertura assicurativa anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente e inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE²¹) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE²²) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

Pay mix

Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine. Il pay mix presenta una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo termine, come evidenziato dal grafico riportato.

Pay Mix AD/DG



Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro²³

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono previsti i seguenti trattamenti:

- Indennità integrativa delle competenze di fine rapporto, con esonero reciproco dal preavviso, erogabile alla risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, dovuta al mancato rinnovo o alla cessazione anticipata del mandato amministrativo 2014-2017, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe. Tale indennità è pari a due annualità della remunerazione fissa complessiva (pari a 1.350.000 euro), per un importo complessivo lordo pari a 2.700.000 euro. Anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina, si precisa che in relazione alle applicabili previsioni contrattuali, tale indennità non è corrisposta nel caso di licenziamento per "giusta causa" ex art. 2119 cod. civ., o nei casi di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato prima della scadenza del mandato non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, oltre che nel caso di decesso disciplinato dall'art. 2122 cod. civ.;
- Patto di non concorrenza attivabile a esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione a tutela dell'interesse della Società, attraverso un diritto di opzione, da esercitare entro il termine di un eventuale secondo mandato amministrativo, a fronte del riconoscimento di un importo lordo di 500.000 euro da erogare in tre rate annuali. In caso di esercizio dell'opzione da parte del Consiglio e di conseguente attuazione del patto, è previsto il pagamento di uno specifico corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro, alcuna attività di Exploration & Production che possa trovarsi in concorrenza con Eni nei principali mercati di riferimento in Europa, America, Asia e Africa. Tale corrispettivo sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione come somma di due componenti: i) una componente fissa pari a 1.500.000 euro; ii) una componente variabile determinata linearmente in funzione della performance annuale

[21] Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale (www.fopdire.it).

[22] Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio, in pensione e dei loro familiari (www.fisde-eni.it).

[23] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente nota n. 15.

media del triennio precedente (pari a 0 euro per performance inferiori o pari a target e a 750.000 euro in caso di performance di livello massimo) e sarà erogato alla scadenza del periodo di vigenza del patto. La performance annuale considerata ai fini del calcolo della componente variabile del corrispettivo, è quella di riferimento del Piano di Incentivazione variabile annuale. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia avvenuta a conoscenza di Eni successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo del patto di non concorrenza, ferma restando la facoltà, da parte di Eni, di chiedere l'adempimento in forma specifica.

Dirigenti con responsabilità strategiche

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 salary review che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2016, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri 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 retention 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.

Incentivazione variabile annuale

Il Piano di Incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2015, determinato con riferimento ai risultati di performance di Eni, di area di business e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70÷130 con soglia minima di incentivazione pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo, analogamente a quanto già descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari al 60% della remunerazione fissa.

Gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e sono focalizzati per ciascuna area di business sulla performance economico/finanziaria, operativa e industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder),

nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano strategico della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, partecipano al Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) 2015-2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2015 e al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2014-2016 approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 febbraio 2014 e dall'Assemblea dell'8 maggio 2014. In particolare, i Piani prevedono le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017, destinato alle sole risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di Incentivazione variabile annuale (obiettivo cancello). Il Piano prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2015, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBT conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130. L'incentivo da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 40% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in funzione della media dei risultati EBT annuali conseguiti nel triennio in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito.
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016, previsto per le risorse manageriali critiche per il business con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2014, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo da attribuire ogni anno è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 75% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in relazione ai risultati conseguiti dei parametri individuati (TSR con un peso del 60% e NPV delle riserve certe con un peso del 40%) nel triennio di riferimento, in termini relativi rispetto al peer group, in percentuale tra zero e 130% del valore attribuito.

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto ovvero di cessione e/o di perdita di controllo da parte di Eni nella società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tali eventi nonché in relazione ai risultati consuntivati in tale periodo; non è prevista nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2014 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono pre-

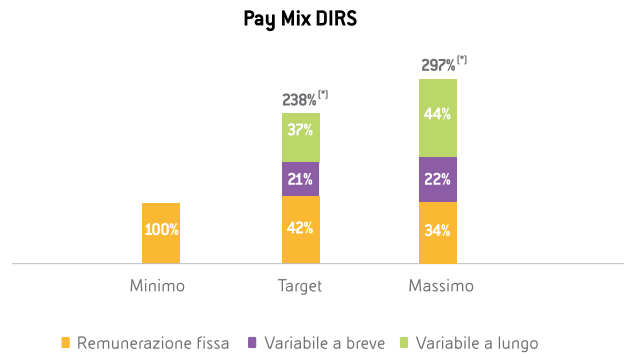
visti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e l'eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità.

Pay mix

Il pay mix medio del pacchetto retributivo per Dirigenti con responsabilità strategiche evidenzia il bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili e, per quest'ultime, un orientamento prevalente sul medio-lungo termine, in linea con le migliori prassi dei mercati di riferimento.

Trattamenti previsti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Eni, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato, nei limiti delle tutele previste dal CCNL di riferimento. Tali criteri tengono conto del ruolo ricoperto e



(*) valore del pacchetto retributivo nominale in rapporto alla retribuzione fissa

dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente possono, inoltre, essere stipulati accordi inclusivi di patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.

Sezione II – Compensi e altre informazioni

La presente Sezione è stata omissa ai sensi di quanto previsto dall'art. 84-quater, comma 1, del Regolamento Emittenti Consob.

Ufficio rapporti con gli investitori

Piazza Ezio Vanoni, 1 - 20097 San Donato Milanese (MI)

Tel. +39-0252051651 - Fax +39-0252031929

e-mail: investor.relations@eni.com

**Eni SpA**

Sede legale in Roma, Piazzale Enrico Mattei, 1

Capitale sociale al 31 dicembre 2015:

euro 4.005.358.876 interamente versato

Registro delle Imprese di Roma,

codice fiscale 00484960588

partita IVA 00905811006

Sedi secondarie:

San Donato Milanese (MI) - Via Emilia, 1

San Donato Milanese (MI) - Piazza Ezio Vanoni, 1

Pubblicazioni

Relazione Finanziaria Annuale redatta

ai sensi dell'art. 154-ter c. 1 del D.Lgs. 58/1998

Integrated Annual Report

Annual Report on Form 20-F redatto per il deposito

presso la US Securities and Exchange Commission

Fact Book (in italiano e in inglese)

Eni in 2015 (in inglese)

Relazione Finanziaria Semestrale Consolidata al 30 giugno

redatta ai sensi dell'art. 154-ter c. 2 del D.Lgs. 58/1998

Interim consolidated report as of June 30

Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari

redatta ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs. 58/1998

(in italiano e in inglese)

Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi

dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 (in italiano e in inglese)

Sito internet: eni.com

Centralino: +39-0659821

Numero verde: 800940924

Casella e-mail: segreteriasocietaria.azionisti@eni.com

ADR - Shareholder Information

BNY Mellon Shareowner Services

P.O. Box 30170

College Station, TX 77842-3170

shrrelations@cpushareownerservices.com

Copertina: Korus - Roma

Impaginazione e supervisione: Korus - Roma

Stampa: Tipografia Facciotti - Roma

Stampato su carta ecologica: Gardapat 13 Kiara - Cartiere del Garda

