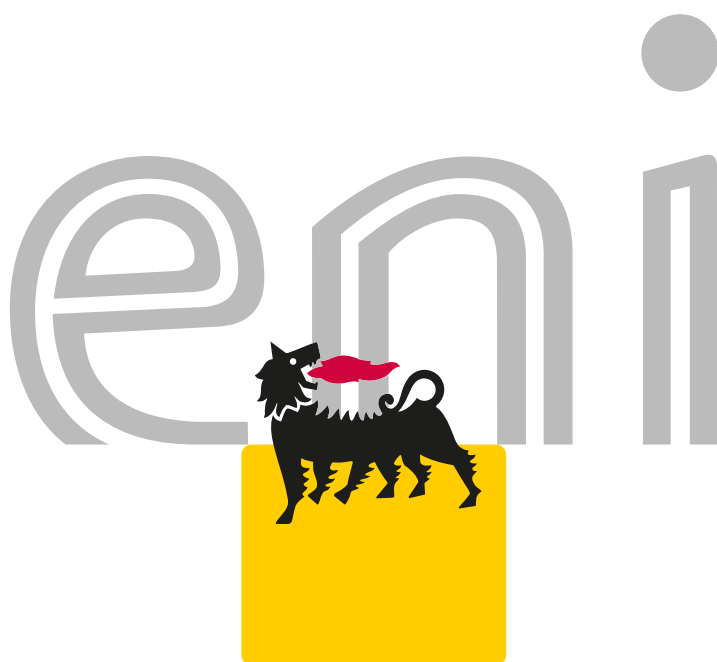




Relazione sulla Remunerazione 2015

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, Bulgaria, Cipro, Croazia,
Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Groenlandia,
Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia,
Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito,
Repubblica Ceca, Repubblica Slovacca,
Romania, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera,
Turchia, Ucraina, Ungheria

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Egitto, Gabon,
Ghana, Kenia, Liberia, Libia, Marocco, Mauritania,
Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Tunisia, Uganda

ASIA E OCEANIA

Arabia Saudita, Australia, Azerbaijan, Cina,
Corea del Sud, Emirati Arabi Uniti, Filippine,
Giappone, India, Indonesia, Iraq, Kazakhstan,
Kuwait, Malesia, Myanmar, Oman, Pakistan,
Papua Nuova Guinea, Qatar, Russia, Singapore,
Thailandia, Timor Leste, Turkmenistan, Vietnam

AMERICA

Argentina, Bolivia, Brasile, Canada, Cile, Colombia
Ecuador, Messico, Perù, Stati Uniti, Suriname,
Trinidad & Tobago, Venezuela



Relazione sulla Remunerazione
2015

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2015

4 Lettera del Presidente del Compensation Committee

5 Premessa

6 Overview

10 Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2015

10 La Governance del processo di remunerazione

- 10 Organi e soggetti coinvolti
- 10 Compensation Committee Eni
- 13 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2015

13 Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

14 Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2015

- 14 Riferimenti di mercato
- 14 Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 15 Amministratori non esecutivi
- 15 Amministratore Delegato e Direttore Generale
- 17 Dirigenti con responsabilità strategiche
- 18 Pay-mix

19 Sezione II - Compensi e altre informazioni

19 Attuazione politiche retributive 2014

19 Amministratori in carica fino all'8 maggio 2014

- 19 Presidente del Consiglio di Amministrazione - Giuseppe Recchi
- 19 Amministratori non esecutivi
- 19 Amministratore Delegato e Direttore Generale - Paolo Scaroni

21 Amministratori nominati in data 8 maggio 2014

- 21 Presidente del Consiglio di Amministrazione - Emma Marcegaglia
- 21 Amministratori non esecutivi
- 21 Amministratore Delegato e Direttore Generale - Claudio Descalzi

22 Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

23 Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

- 23 Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 27 Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 28 Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

30 Partecipazioni detenute

- 30 Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

31 Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2014-2016

- 31 Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Lettera del Presidente del Compensation Committee



Pietro Guindani
Presidente del
Compensation Committee

Signori azionisti,

sono particolarmente lieto di presentarvi la Politica sulla Remunerazione Eni per il 2015, alla cui elaborazione ha dato un significativo apporto il Comitato costituito a seguito del rinnovo degli organi societari del 2014 e composto dai Consiglieri Karina Litvack, Diva Moriani e Alessandro Lorenzi. A loro il mio personale ringraziamento per il rilevante lavoro svolto in questi primi mesi di impegno comune. Un cordiale saluto e il senso della mia stima va inoltre ai Consiglieri uscenti Mario Resca, Carlo Cesare Gatto, Roberto Petri e Alessandro Profumo. Il nuovo Comitato ha avviato la propria attività con la definizione delle proposte sulla remunerazione della Presidente e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per il mandato 2014-2017, tenendo conto in particolare dei vincoli introdotti dalla Legge n. 98/2013 sulla riduzione dei compensi degli Amministratori con deleghe delle società controllate dalle Pubbliche Amministrazioni, rispetto al trattamento economico complessivo determinato nel precedente mandato, secondo quanto deliberato in sede assembleare su proposta dell'azionista pubblico di riferimento. La proposta sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata inoltre definita attraverso un coerente bilanciamento tra le componenti di incentivazione di breve e lungo periodo, considerati i livelli massimi di incentivazione previsti dal Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 già approvato in sede assembleare. Sono state inoltre accolte le raccomandazioni comunitarie in tema di severance payments, attraverso la riduzione dell'indennità di fine mandato prevista in favore dell'Amministratore Delegato entro il limite di due annualità di remunerazione fissa, ed è stata riconosciuta infine la necessità di stipulare un patto di non concorrenza a tutela degli interessi aziendali, attivabile a discrezione del Consiglio entro il limite di un eventuale secondo mandato consiliare.

Le proposte del Comitato sulla remunerazione degli Amministratori con deleghe sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 maggio 2014.

Nella seconda parte dell'anno, sono state svolte le attività previste dal programma annuale (analisi dei risultati della stagione assembleare 2014 - finalizzazione delle proposte di attuazione per il 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine) e sono state avviate le istruttorie finalizzate alla definizione delle proposte

di Politica sulla remunerazione 2015. A tal fine sono state svolte in particolare:

- un dettagliato esame delle prassi aziendali, del quadro normativo di riferimento nonché delle prassi di mercato in tema di clawback, con una revisione del principio introdotto già dal 2013 per renderlo coerente alle raccomandazioni introdotte nel luglio 2014 nel Codice di Autodisciplina e con la definizione di puntuali criteri attuativi;
- approfondite analisi sul sistema degli obiettivi collegati ai piani di incentivazione, attraverso la condivisione di criteri generali per l'individuazione degli indicatori di performance annuali, secondo una struttura semplificata e focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con le linee strategiche definite nel nuovo mandato e bilanciati rispetto alle diverse prospettive di interesse dei diversi stakeholder; le priorità individuate per il 2015 si articoleranno pertanto su quattro famiglie di obiettivi tra loro complementari, aventi tutti lo stesso peso: i) risultati economico/finanziari; ii) risultati operativi, identificati selettivamente in quanto premessa della sostenibilità economica; iii) sostenibilità ambientale e capitale umano; iv) efficienza e solidità finanziaria.

Le proposte di Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2015 – che per il resto in gran parte riflettono le determinazioni assunte a seguito del rinnovo degli organi societari – sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2015, secondo quanto illustrato nella prima sezione della presente Relazione.

Vorrei inoltre sottolineare che l'attività del Comitato resta improntata alla valorizzazione di un efficace dialogo con azionisti e investitori, nel rispetto delle politiche di comunicazione aziendali e con l'obiettivo di conoscerne le istanze e indicazioni, riceverne i feedback, massimizzare il consenso sulle politiche presentate in occasione dell'assemblea annuale. A nome di tutto il Comitato, esprimo, infine, il ringraziamento all'indirizzo del Management di Eni che, nel rispetto dei ruoli e delle responsabilità, ha prestato con professionalità la propria essenziale collaborazione.

Confidando che le scelte compiute in questi primi mesi di attività possano essere comprese e apprezzate, vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2015.

18 febbraio 2015

Pietro Guindani
Il Presidente
del Compensation Committee

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee in data 12 marzo 2015 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2015 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 2014 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 2015. La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta:

- in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito “Codice di Autodisciplina”), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2014, cui Eni aderisce⁴;
- tenendo conto: i) delle determinazioni assunte in data 8 mag-

gio 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 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 in tema di remunerazione degli amministratori con deleghe delle società controllate, direttamente o indirettamente, dalle Pubbliche Amministrazioni; 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 strategiche⁵ e contiene le informazioni relative all'attuazione 2014 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2014-2016 previste in attuazione della regolamentazione vigente⁶. Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e nelle sezioni “Governance” e “Investor Relations” del sito internet della Società (www.eni.com), entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁷.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione “Governance” del sito internet della Società⁸.

[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 (http://www.eni.com/it_IT/azienda/azienda.shtml?home_2010_it_tab=navigation_menu).

[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 (http://www.eni.com/it_IT/governance/sistema-e-regole/codice-autodisciplina-eni/codice-autodisciplina-eni.shtml).

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

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

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

[8] All'indirizzo: http://www.eni.com/it_IT/governance/remunerazione/remunerazione.shtml.



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. 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 coerenza 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 2014, 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.

Politica sulla Remunerazione 2015

La Politica sulla Remunerazione 2015, illustrata in dettaglio nella prima sezione della presente Relazione, è stata definita considerando quanto deliberato dall’Assemblea dell’8 maggio 2014, in particolare:

- Presidente: proposta di delibera presentata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (“MEF”) che, tenuto conto della Legge n. 98/2013, stabilisce un emolumento per l’incarico pari a 90.000 euro lordi annui e che il Consiglio di Amministrazione non possa deliberare un compenso per le deleghe superiore a 148.000 euro, fino a un to-

tale complessivo massimo dei compensi pari a 238.000 euro;

- Amministratore Delegato e Direttore Generale: proposta di delibera presentata dal Ministero dell’Economia e delle Finanze (“MEF”) ai sensi della Legge n. 98/2013 che prevede una riduzione del 25% dei compensi potenziali massimi erogabili rispetto al precedente mandato;
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 destinato all’AD/DG e alle risorse manageriali critiche per il business: proposta di delibera di approvazione del Pia-

no ai sensi dell’art. 114-bis del TUF e del relativo Documento Informativo, redatto ai sensi dell’art. 84-bis del Regolamento Emittenti.

Rispetto al 2014, i principali cambiamenti hanno riguardato inoltre la riduzione dei severance payments previsti per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale, come deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014. In particolare tali trattamenti prevedono due annualità di remunerazione fissa come indennità integrativa di fine rapporto, definite in linea con le Raccomandazione del Codice di Autodisciplina e in

coerenza con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n.385 del 30 aprile 2009, nonché un patto di non concorrenza attivabile dal Consiglio di Amministrazione, entro il limite di un eventuale secondo mandato consiliare, con corrispettivo collegato alle performance conseguite.

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 2015																			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori																
Remunerazione fissa	- Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato	- Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark coerenti alle caratteristiche di Eni e dei ruoli assegnati	- AD/DG : 1.350.000 euro annui - DIRS: retribuzione determinata in base al ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato)																
IMA - Incentivazione variabile annuale	- Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, definiti anche in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine - Destinatari: tutte le risorse manageriali	Obiettivi 2015 AD/DG: 1. Risultati economico-finanziari (25%) - EBT - Free cash flow 2. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%) - produzione idrocarburi - tasso rimpiazzo riserve 3. Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%) - CO ₂ emissions - indice di frequenza infortuni 4. Efficienza e solidità finanziaria (25%) - ROACE - Debt/EBITDA - Obiettivi DIRS: di business e individuali declinati sulla base di quelli dell'AD/DG e delle responsabilità assegnate - Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70÷130 punti ⁽¹⁾ , con una soglia minima per l'incentivazione pari a una performance complessiva di 85 punti - Clawback nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di gravi e intenzionali violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali	- AD/DG : livello di incentivazione a target pari al 100% della remunerazione fissa (min 85% e max 130%) - DIRS: livelli di incentivazione a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 60% della remunerazione fissa																
IMD - Incentivazione Monetaria Differita	- Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali e la crescita della redditività del business nel lungo periodo - Destinatari: le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali	- Obiettivo cancello: raggiungimento del livello di performance previsto per l'erogazione del bonus annuale - Performance EBT misurata rispetto al valore di EBT a Piano - Incentivi attribuiti, in caso di raggiungimento degli obiettivi individuali, in misura connessa ai risultati di EBT conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70÷130 ⁽¹⁾ - Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 170% degli importi attribuiti, in funzione della media dei risultati annuali di Ebt conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance annuale 70÷170 ⁽¹⁾ - Vesting triennale - Clawback nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di gravi e intenzionali violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali	- AD/DG: incentivo da attribuire a target pari a 49,2% della remunerazione fissa (min 34,4% e max 64%) - DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 40% della remunerazione fissa																
IMLT - Incentivazione Monetaria di Lungo Termine	- Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo - Destinatari: le risorse manageriali critiche per il business ⁽⁴⁾	- Performance misurata in termini di variazione dei parametri TSR ⁽²⁾ (60%) e Net Present Value delle riserve certe ⁽³⁾ (40%), rispetto alla variazione conseguita dalle società di un peer group di riferimento (<i>Exxon, Chevron, Shell, BP, Total, Repsol</i>) - Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 130% degli importi attribuiti, in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting: <table><tr><td>1° Posto</td><td>130%</td><td>2° Posto</td><td>115%</td><td>3° Posto</td><td>100%</td><td>4° Posto</td><td>85%</td></tr><tr><td>5° Posto</td><td>70%⁽³⁾</td><td>6° Posto</td><td>0%</td><td>7° Posto</td><td>0%</td><td></td><td></td></tr></table> - Vesting triennale - Clawback nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di gravi e intenzionali violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali	1° Posto	130%	2° Posto	115%	3° Posto	100%	4° Posto	85%	5° Posto	70% ⁽³⁾	6° Posto	0%	7° Posto	0%			- AD/DG: incentivo da attribuire a target pari al 100% della remunerazione fissa - DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 75% della remunerazione fissa
1° Posto	130%	2° Posto	115%	3° Posto	100%	4° Posto	85%												
5° Posto	70% ⁽³⁾	6° Posto	0%	7° Posto	0%														
Benefit	- Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale - Destinatari: tutte le risorse manageriali	- Come definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale	- Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Coperture assicurative - Autovettura a uso promiscuo																
Severance Payments	- Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali	- AD/DG: indennità integrativa di fine rapporto: mancato rinnovo al termine del mandato o cessazione anticipata dello stesso, escluso il licenziamento per giusta causa e le dimissioni non causate da una riduzione delle deleghe; patto di non concorrenza: attivabile a discrezione del CdA all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro ⁽⁵⁾	- AD/DG: indennità integrativa di fine rapporto: pari a 2 annualità della remunerazione fissa (2.700.000 euro); corrispettivo del patto di non concorrenza (in caso di esercizio dell'opzione): variabile tra un minimo di 1.500.000 e un massimo di 2.250.000 euro in funzione della media della performance annuale conseguita nel triennio precedente																

[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.
[5] A fronte del diritto di opzione del CdA è previsto un corrispettivo pari a 500.000 euro.

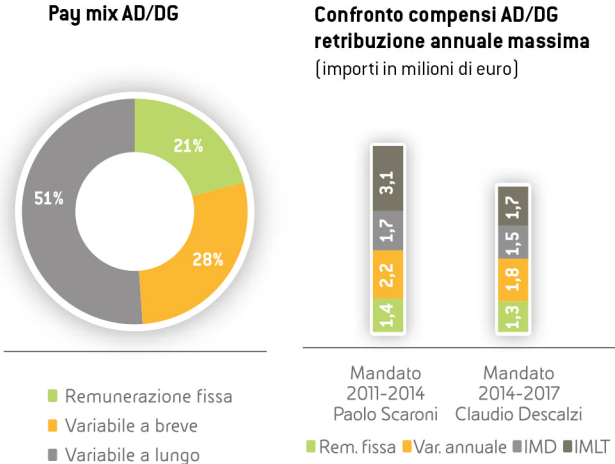
Struttura retributiva annuale erogabile massima e pay mix - AD/DG

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. Tale riduzione complessiva è evidenziata nel grafico riportato, secondo la componente fissa e le componenti variabili di breve e di lungo termine considerate ai livelli massimi, erogabili nell'ipotesi di raggiungimento del livello massimo degli obiettivi previsti nei Piani di incentivazione di breve e lungo termine nel triennio di riferimento.

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, sono soggette alla combinazione di molteplici fattori il cui raggiungimento è soggetto a fattori probabilistici di rischio elevati a motivo della logica, multistakeholders e di sostenibilità nel medio termine, adottata nell'identificazione degli obiettivi.

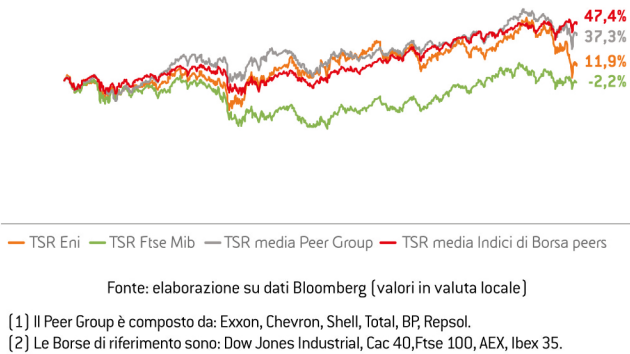


Remunerazione, performance, sostenibilità

Nel periodo 2010-2014, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return pari all'11,9% rispetto al -2,2% del FTSE MIB, mentre

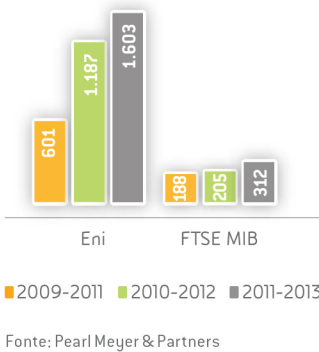
il Peer Group¹ ha garantito un TSR medio pari al 37,3% rispetto al 47,4% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers².

TSR 2010-2014 – Eni, FTSE Mib, Peer Group, Indici di borsa dei peers



Il rapporto tra il valore aggiunto creato per gli azionisti Eni nel triennio 2011-2013 (in termini di variazione della capitalizzazione di mercato, dividendi reinvestiti, valore delle eventuali azioni riacquistate) e la remunerazione complessiva corrisposta all'AD/DG nello stesso periodo, è risultato pari a 1.603 euro, per ciascun euro percepito, in sensibile aumento rispetto al dato 2010-2012 (1.187 euro). Il dato medio dello stesso indicatore per le altre società del FTSE MIB è risultato pari a 312 euro, contro i 205 euro del 2010-2012³.

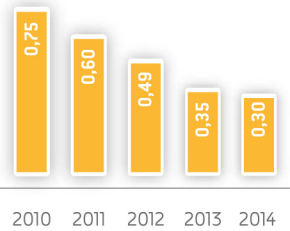
Valore creato per l'azionista in rapporto ai compensi corrisposti all'AD/DG Index (€)



Nel 2014, Eni ha inoltre raggiunto l'obiettivo della conferma nei principali indici di sostenibilità a livello internazionale (Dow Jones Sustainability World Index e FTSE4Good). Nel contesto del più generale impegno sui temi

di sostenibilità, assumono una particolare rilevanza la prevenzione degli infortuni e la sicurezza. L'indice di frequenza infortuni nel periodo 2010-2014 risulta in costante diminuzione.

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



(3) L'indice (Patterson Index) è calcolato solo per le aziende con valore aggiunto positivo nel periodo di riferimento, con esclusione delle società quotate controllate.

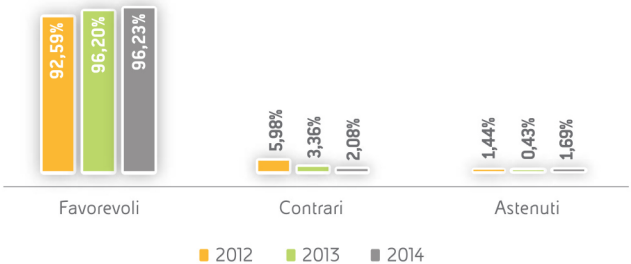
Relazione sulla Remunerazione 2014 (I sezione) – risultati del voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2014, 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 2014, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,23 % dei partecipanti votanti,

sostanzialmente in linea con i risultati registrati nel 2013 (96,20% e in leggero incremento rispetto al gradimento espresso nel 2012, pari al 92,59%).

Risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni 2012-2014
(% partecipanti votanti)



Sezione I – Politica sulla Remunerazione 2015

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 Presi-

dente 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 2014, distinguendo tra la composizione precedente e quella successiva al rinnovo degli organi sociali avvenuto in occasione dell'Assemblea dell'8 maggio 2014.

Composizione del precedente comitato (1/1/2014 - 8/5/2014)

Mario Resca - Presidente

Carlo Cesare Gatto

Roberto Petri

Alessandro Profumo

Tutti amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina

4 riunioni nel 2014, con una durata media pari a 1,15 ore e una percentuale media di partecipazione pari al 93,75%

Composizione del comitato in carica (9/5/2014 - 31/12/2014)

Pietro A. Guindani - Presidente

Karina Litvack

Alessandro Lorenzi

Diva Moriani

Tutti amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina

8 riunioni nel 2014, con una durata media pari a 3,28 ore e una percentuale media di partecipazione pari al 97%

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;

(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>.

- 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.

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.

Ciclo di attività del Compensation Committee

Novembre - Dicembre

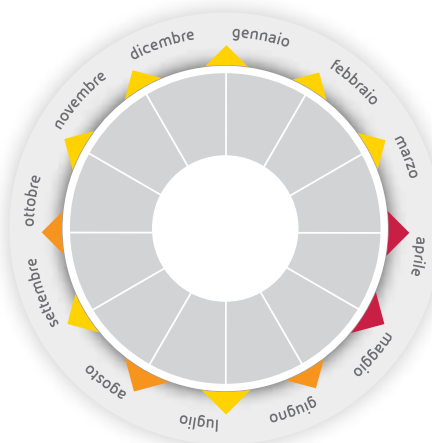
- Monitoraggio del quadro normativo e delle voting policy dei principali proxy advisor e investitori istituzionali

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

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2014, il Compensation Committee si è riunito complessivamente 12 volte, con una partecipazione media del 96% dei suoi componenti.

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 2013, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2014; ii) definizione della proposta di revisione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine; iii) consuntivazione dei risultati aziendali 2013 e definizione degli obiettivi di performance 2014 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 2014; vi) ricognizione delle competenze di fine mandato per gli Amministratori con deleghe uscenti.

A seguito del rinnovo dell'organo consiliare, il nuovo Comitato è stato chiamato ad aggiornare il testo del proprio Regolamento e a definire le proposte sulla remunerazione degli Amministratori con deleghe per il mandato 2014-2017. Le suddette proposte sono state elaborate e sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, alla luce dei principi e dei criteri previsti dalla Politica sulla Remunerazione Eni 2014, delle deliberazioni assembleari in tema di riduzione dei compensi degli Amministratori con deleghe ai sensi della Legge n. 98/2013, nonché dei riferimenti di mercato, a livello nazionale e internazionale, per posizioni analoghe di livello equivalente. Ai fini della proposta sulla remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Comitato ha tenuto altresì conto dei livelli

massimi di incentivazione previsti dal Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016, definendo coerentemente il bilanciamento tra le componenti di incentivazione di breve e lungo periodo, nonché delle indicazioni contenute nelle raccomandazioni comunitarie circa il contenimento delle indennità di fine rapporto entro il limite delle due annualità di remunerazione fissa. Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i risultati della stagione assembleare 2014, relativamente alla Relazione sulla Remunerazione Eni, delle principali società quotate italiane nonché delle società facenti parte del peer group di riferimento, sono state analizzate le prassi aziendali sulla gestione dei rapporti con azionisti e investitori, con particolare attenzione alle politiche di comunicazione seguite sui temi di compensation ed è stata finalizzata la proposta di attuazione (attribuzione 2014) del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche. Il Comitato ha inoltre esaminato le proposte di recepimento delle nuove raccomandazioni in tema di remunerazione previste dal Codice di Autodisciplina, nell'edizione approvata il 14 luglio 2014, proponendone al Consiglio l'integrale adesione, deliberata in data 11 dicembre 2014, e ha svolto approfondite analisi sul sistema degli obiettivi collegati ai piani di incentivazione Eni, condividendo in particolare i criteri per l'individuazione degli indicatori di performance annuali e di lungo termine (per quanto riguarda il Piano di Incentivazione Monetaria Differita) ai fini delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2015. Il Comitato ha infine svolto un dettagliato esame delle prassi aziendali, del quadro normativo di riferimento nonché delle prassi di mercato in tema di clawback, ai fini della definizione delle proposte di linee guida di Politica sulla Remunerazione 2015.

Principali temi affrontati nel corso del 2014

Attività Compensation Committee nel 2014		
Mese	Remuneration	Governance
Gennaio	Piani di incentivazione della dirigenza: definizione degli obiettivi di performance 2014 Proposta di revisione del Piano IMLT	Politica sulla Remunerazione: valutazione attuazione 2013 e definizione delle proposte 2014 Esame del draft della Relazione sulla Remunerazione
Febbraio	Piani di incentivazione della dirigenza: consuntivazione dei risultati 2013 Attuazione dei piani di incentivazione variabile degli Amministratori Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore dell'AD e DG e delle altre risorse manageriali	Esame finale della Relazione sulla Remunerazione
Aprile	Ricognizione delle competenze di fine mandato degli Amministratori con deleghe	
Maggio	Definizione delle proposte relative alla remunerazione dei nuovi Amministratori con deleghe, anche in attuazione delle deliberazioni assembleari sulla riduzione dei compensi per il nuovo mandato ai sensi della Legge n. 98/2013	Aggiornamento del testo del Regolamento del Comitato
Luglio		Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni – stagione assembleare 2014
Settembre	Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle risorse manageriali critiche	
Ottobre/Novembre	Esame degli indicatori di performance collegati alla scheda obiettivi di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale	Esame delle proposte di adesione alle nuove raccomandazioni in tema di remunerazione introdotte nel Codice di Autodisciplina nel luglio 2014 Esame del quadro normativo di riferimento, delle prassi di mercato e delle linee guida di applicazione dei meccanismi di clawback

Per il 2015 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 delle politiche retributive attuate nel 2014 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2015; 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 revisione del principio generale di clawback e alla definizione dei relativi criteri applicativi; iv) alla finalizzazione delle proposte relative all'attuazione del Piano di Incentivazione variabile annuale e del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (attribuzione 2015) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le altre risorse manageriali; v) all'esame della presente Relazione ai fini della sua sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nel secondo semestre 2015 saranno esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2015 e sarà data attuazione al Piano IMLT in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle risorse manageriali critiche.

Il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, con cadenza semestrale, nonché all'Assemblea annuale degli azionisti, tramite il suo Presidente, 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.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2015

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 27 gennaio e del 18 febbraio 2015, 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 2014, 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 del supporto di primari studi legali nonché dei benchmark retributivi predisposti da società di consulenza internazionali indipendenti, per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2015.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2015 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 12 marzo 2015, 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 Integrity previsti dal Codice Etico¹¹ 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:

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati 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);
- 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

[11] Per maggiori informazioni sul Codice Etico, si rinvia al paragrafo in argomento contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2014, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

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

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 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 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 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 performance 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 generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei principali competitor internazionali;
- 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 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;
- 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 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina.

Principio generale di clawback

È prevista l'adozione, attraverso uno specifico regolamento, di un meccanismo di clawback che consenta 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.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2015

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2015 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 2015 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2014, in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente coerenti con quelli del Vertice aziendale, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nel Piano Strategico della Società.

Riferimenti di mercato

I riferimenti di mercato utilizzati per i benchmark retributivi sono: i) per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i ruoli omologhi nelle principali società internazionali del settore Oil nonché nelle società quotate europee e nazionali di maggiore capitalizzazione; ii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali nazionali e internazionali.

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

(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.

massimo di 238.000 euro definito dalla medesima Assemblea. Le citate Linee Guida non prevedono compensi variabili¹⁴.

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 prevedono 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

Il Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2014 ha confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo¹⁶ per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti per la partecipazione ai Comitati consiliari, nella misura seguente:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono previsti compensi pari rispettivamente a 45.000 euro per il Presidente e a 35.000 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.

Le Linee Guida di Politica successivamente approvate dal Consiglio in data 12 marzo 2015 prevedono, in relazione al crescente e significativo impegno richiesto ai membri dei Comitati e ai risultati dei benchmark retributivi di riferimento, l'incremento dei compensi previsti per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, proponendo un compenso pari, rispettivamente, a 60.000 euro per il Presidente e a 40.000 euro per gli altri componenti nonché l'eliminazione, a partire dal 2015, del criterio della riduzione dei compensi del 10% prevista nella Politica 2014 in caso di partecipazione a più Comitati, riduzione che non trovava giustificazione obiettiva nella modalità di svolgimento di molteplici ruoli.

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 prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale la struttura della remunerazione nel 2015 definita dal Consiglio di Amministrazione per l'intero mandato tiene conto delle specifiche deleghe conferite in conformi-

tà allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo "Principi e finalità generali della Politica sulla Remunerazione", nonché della riduzione del 25% del trattamento economico complessivo massimo 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 2015 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per il 2014 come già descritti nella Relazione sulla Remunerazione 2014, 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 pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica nel 2014¹⁸, 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 2015 deliberati dal Consiglio del 12 marzo 2015 ai fini del Piano di Incentivazione variabile annuale 2016 prevedono una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con le linee strategiche definite nel nuovo mandato 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.

Obiettivi 2015 ai fini del Piano di Incentivazione variabile 2016			
Risultati economico-finanziari (25%)		Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%)	
EBT Free cash flow		Produzione idrocarburi Tasso rimpiazzo riserve	
Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%)		Efficienza e solidità finanziaria (25%)	
CO ₂ emissions Indice di frequenza infortuni		ROACE Debt/EBITDA	

[14] Per il Presidente in carica fino all'8 maggio 2014, l'incentivo monetario annuale connesso alle performance 2014 sarà corrisposto pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica, sulla base dello schema di incentivazione deliberato nel precedente mandato.

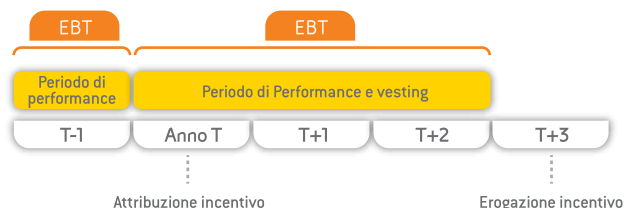
[15] In considerazione del rinvio alla presente Relazione contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2014, disponibile nella sezione Governance del sito web della Società (www.eni.com), tali informazioni sono rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del 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.

[18] Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica fino all'8 maggio 2014, l'incentivo monetario annuale connesso alle performance 2014 sarà corrisposto pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica, sulla base dello schema di incentivazione deliberato nel precedente mandato.

Piano IMD - Timeline



Scala di Incentivazione per l'erogazione

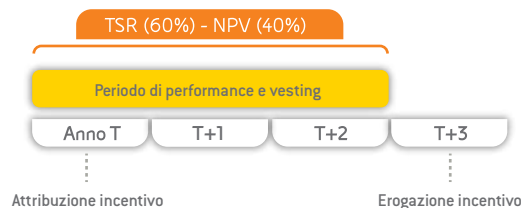
> target	target	< target	<< target
170%	130%	70%	0

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) incentivo da attribuire ogni anno 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) incentivo da erogare al termine del triennio di vesting determinato in funzione della media dei risultati EBT annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito, secondo una scala tra 70% e 170%. In caso di risultati inferiori alla soglia minima del 70%, la performance è considerata pari a zero.
- 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 business¹⁹, con tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2014 e collegato a parametri di performance misurati in termini relativi rispetto al peer group di riferimento. Tali parametri, in linea con le best practices internazionali, sono volti a garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine, attraverso l'utilizzo del "Total Shareholder Return"²⁰, e una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel medio-lungo termine, attraverso l'utilizzo del "Net Present Value" delle riserve certe²¹. Le condizioni del Piano prevedono in particolare: i) incentivo da attribuire ogni anno pari al 100% della remunerazione fissa complessiva; ii) incentivo da erogare al termine del triennio di vesting determinato in relazione ai risultati conseguiti in termini di variazione

Piano IMLT - Timeline



Scala di Incentivazione per l'erogazione

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

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 costituito dalle seguenti compagnie petrolifere internazionali: Exxon, Chevron, Shell, BP, Total e Repsol. L'importo da erogare è determinato in percentuale dell'importo attribuito in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting 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.

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.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro²²

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:

- 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, è prevista l'erogazione di un'indennità integrativa delle competenze di fine rapporto, con esonero reciproco dal preavviso, di 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,

(19) 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.

(20) 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.

(21) 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).

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

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 da parte del Consiglio di Amministrazione attraverso un diritto di opzione, da esercitare entro il termine di un eventuale secondo mandato amministrativo, a fronte di uno specifico corrispettivo pari a 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 un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività di Exploration & Production che possa trovarsi in concorrenza con Eni nei principali mercati di riferimento a livello internazionale. Tale corrispettivo sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione in misura variabile linearmente da 1.500.000 euro fino a un massimo di 2.250.000 euro in funzione della performance del triennio precedente prendendo a riferimento la remunerazione totale annuale e sarà erogato alla scadenza del periodo di vigenza del patto. 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 dell'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.

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 (FOPDIRE²³) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE²⁴) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

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 2015, 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 selettivi per i titolari di posizioni che abbiano incrementato 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 al Vertice aziendale 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, 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 cancellato). 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%

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

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

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.

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 alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato e/o prepensionamento; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente possono, inoltre, es-

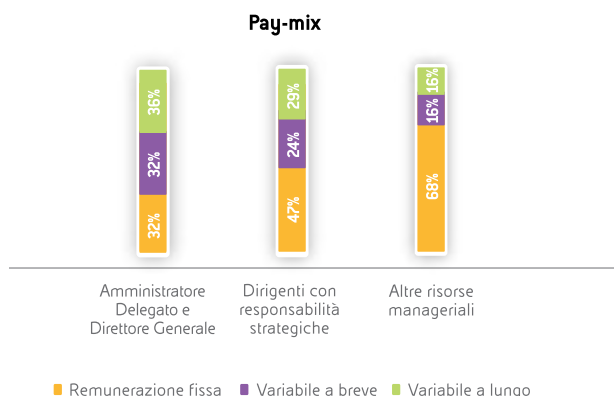
sere stipulati patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.

Benefit

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

Le Linee Guida di Politica retributiva 2015 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



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 2014:

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 2014 (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

Contatti:

- Institutional Investors/Broker Desk:

UK: Mark Lewis - Tel. +44 207-964-6089

Mark.lewis@bnymellon.com

USA: Ravi Davis - Tel 1-212-815-4245

Ravi.davis@bnymellon.com

Hong Kong: Herston Powers - Tel. 852-2840-9868

Herston.powers@bnymellon.com

- Retail Investors:

Telephone - US Domestic: 1-888-269-2377

Telephone - International: 1-201-680-6825

Copertina: Inarea - Roma

Impaginazione e supervisione: Korus - Roma

Stampa: Tipografia Facciotti Srl - Roma

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

eni.com



00167