



Relazione sulla Remunerazione 2013

## 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, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, 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, Camerun, Congo, Repubblica Democratica del Congo, Egitto, Gabon, Ghana, Guinea Equatoriale, Guinea Francese, Kenia, Libia, Liberia, Mali, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Togo, Tunisia

#### ASTIA E OCEANIA

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

#### AMERICHE

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



Relazione sulla Remunerazione  
**2013**

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2013



<b>4</b>	<b>Lettera del Presidente del Compensation Committee</b>
<b>5</b>	<b>Premessa</b>
<b>6</b>	<b>Overview</b>
<b>8</b>	<b>Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2013</b>
<b>8</b>	<b>La governance del processo di remunerazione</b>
8	Organi e soggetti coinvolti
8	Compensation Committee Eni
10	Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2013
<b>10</b>	<b>Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione</b>
<b>11</b>	<b>Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2013</b>
12	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi
12	Amministratore Delegato e Direttore Generale
14	Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
15	Pay-mix
<b>16</b>	<b>Sezione II - Compensi e altre informazioni</b>
<b>16</b>	<b>Attuazione politiche retributive 2012</b>
16	Compensi fissi
16	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
16	Incentivazione variabile
17	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
18	Benefit
<b>18</b>	<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2012</b>
18	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
21	Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
22	Tabella 3 - Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
<b>24</b>	<b>Partecipazioni detenute</b>
24	Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche



## Lettera del Presidente del Compensation Committee



**Mario Resca**  
Presidente del  
Compensation  
Committee

Signori azionisti,  
nel presentare la Relazione sulla Remunerazione Eni 2013, vorrei brevemente ricordare i principali impegni svolti dal Compensation Committee nel 2012 e ringraziare, in tale occasione, i Consiglieri Carlo Cesare Gatto, Roberto Petri e Alessandro Profumo per il loro costante apporto ai lavori del Comitato.

In linea con il proprio programma di attività, il Comitato ha dedicato la prima parte dell'anno alla valutazione di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2011, ai fini della definizione, nella riunione del 1° marzo, delle proposte di Politica per il 2012. Il Comitato ha inoltre svolto, in via istruttoria, la verifica dei risultati di performance e la definizione dei nuovi obiettivi connessi ai piani di incentivazione variabile in essere, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione. Nella seconda parte dell'anno, il Comitato ha analizzato i risultati del voto assembleare sulla prima sezione della Relazione per la Remunerazione 2012, che hanno evidenziato il generale apprezzamento manifestato dagli azionisti sulle politiche programmate, approvate con il voto favorevole di circa il 93% dei partecipanti alla riunione assembleare.

Anche alla luce dei richiamati risultati di voto, e tenuto conto della valutazione di coerenza e di adeguatezza complessiva espressa dal Comitato sulle politiche attuate nel 2012, le Linee Guida di

Politica retributiva per il 2013 sono state definite in stretta continuità con l'esercizio precedente, non contemplando, pertanto, cambiamenti sostanziali.

Nella consapevolezza che l'appuntamento assembleare costituisce lo snodo principale della propria attività, il Comitato ha avviato l'approfondimento delle tematiche di maggior interesse per gli azionisti, secondo quanto emerso dal dialogo instaurato con i principali investitori e proxy advisor.

La relazione 2013, anche sull'esempio delle best practice riscontrate in ambito internazionale, prevede pertanto una sezione introduttiva di Overview, con l'obiettivo di fornire, al mercato e agli investitori, un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica sulla Remunerazione programmata dal Consiglio di Amministrazione della Società per il 2013 e informazioni di dettaglio, supportate da un più ampio corredo grafico, in particolare sui sistemi di incentivazione variabile.

La Relazione testimonia il nostro costante impegno nel rappresentare adeguatamente agli azionisti e al mercato le Linee Guida definite da Eni per la Remunerazione degli amministratori e management, in piena adesione alle logiche di trasparenza promosse dalla normativa e in coerenza con i valori e i principi aziendali. Anche a nome degli altri componenti del Comitato, vi ringrazio per l'adesione che vorrete dare alle politiche programmate per il 2013 e sarò lieto di ricevere ogni vostro commento al riguardo.

26 febbraio 2013

*Il Presidente  
del Compensation Committee*

## Premessa

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, in data 14 marzo 2013, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari<sup>1</sup>, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2013 da Eni SpA (di seguito "Eni" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>2</sup>, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica; i principi generali e le Linee Guida definiti nella Politica Eni rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni<sup>3</sup>;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 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 inve-

stitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2013.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>4</sup>.

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"), cui Eni aderisce<sup>5</sup>.

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<sup>6</sup>, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012 e chiamata ad esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente<sup>7</sup>.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della società<sup>8</sup>.

[1] Art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58/98 e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni).

[2] Rientrano nella definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, della pianificazione, direzione e controllo di Eni. I dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono quelli tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato.

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

[5] Raccomandazioni contenute nell'ultima edizione del Codice, del dicembre 2011, recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2011 (cfr. il comunicato stampa di pari data disponibile nella sezione "Media" del sito internet della Società, [www.eni.com](http://www.eni.com)). 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>).

[6] Il testo è pubblicato nelle sezioni "Governance" e "Investor Relations" del sito internet della Società agli indirizzi:

<http://www.eni.com/it/IT/governance/corporate-governance.shtml> e <http://www.eni.com/it/IT/investor-relations/investor-relations.shtml>.

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

[8] All'indirizzo: <http://www.eni.com/it/IT/governance/remunerazione/remunerazione.shtml>.



## Overview

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, costituito 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 in-

teressi 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<sup>9</sup> e dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla

Relazione 2012, del quadro normativo di riferimento, nonché delle migliori pratiche riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale, con l'obiettivo di migliorare la chiarezza, la completezza e la fruibilità delle informazioni fornite, in particolare nella descrizione dei sistemi di incentivazione variabile.

### Politica sulla Remunerazione 2013

La Politica sulla Remunerazione 2013 illustrata in dettaglio nella prima sezione della presente Relazione, non prevede cambiamenti significativi rispetto al 2012. La tabella descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG), dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Politica sulla Remunerazione 2013			
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori
<b>Remunerazione fissa</b>	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato	Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Eni e dei ruoli assegnati	AD/DG: 1.430.000 euro annui (importo invariato dal 2005) DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione ai target di posizionamento competitivo (valori medi di mercato)
<b>Incentivazione variabile annuale</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali Incentivi a target differenziati per livello di ruolo Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente	Obiettivi AD/DG: - Attuazione linee strategiche, finanziarie e di sostenibilità (30%) - Performance operativa Divisioni (30%) - EBIT adjusted (30%) - Programma efficienza (10%) Obiettivi DIRS: di business e individuali declinati sulla base di quelli dell'AD/DG e delle responsabilità assegnate Scala di performance di ciascun obiettivo 70÷130 punti*; soglia minima per l'incentivazione pari a una performance complessiva di 85 punti	AD/DG: incentivo a target pari a 110% della remunerazione fissa (min 87,5% e max 155%) DIRS: incentivi a target fino a un max del 60% della remunerazione fissa
<b>Incentivazione Monetaria Differita (Piano 2012-2014)</b>	Promuove la crescita della redditività del business nel lungo periodo Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali Incentivi attribuiti a target differenziati per livello di ruolo	Performance EBITDA misurata rispetto al valore di EBITDA a Piano Importo attribuito in funzione dei risultati di EBITDA conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70÷130* Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 170% dell'importo attribuito, in funzione della media dei risultati annuali conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance annuale 70÷170* Periodo di vesting: Triennale	AD/DG: incentivo attribuito a target pari a 55% della remunerazione fissa (min 38,5% e max 71,5%) DIRS: incentivi attribuiti a target fino a un max del 40% della remunerazione fissa
<b>Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (Piano 2012-2014)</b>	Promuove una redditività del business nel lungo periodo superiore a quella dei competitors Partecipano al Piano le risorse manageriali critiche per il business Incentivi attribuiti a target differenziati per livello di ruolo	Performance misurata in termini di variazione dell'Utile netto adjusted + DD&A, rispetto alla variazione conseguita dalle principali Oil Majors componenti il Peer group Eni (Exxon, Shell, Chevron, BP, Total, Conoco) Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 130% dell'importo attribuito, in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting: 1° Posto 130%    2° Posto 115%    3° Posto 100%    4° Posto 85% 5° Posto 70%    6° Posto 0%    7° Posto 0% Periodo di vesting: Triennale	AD/DG: incentivo attribuito a target sulla base della valorizzazione annuale del precedente piano di stock option DIRS: incentivi attribuiti a target fino a un max del 50% della remunerazione fissa
<b>Benefit</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale	- Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Coperture assicurative - Autovettura ad uso promiscuo

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

(9) L'Assemblea degli azionisti dell'8 maggio 2012, 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 2012, con una percentuale di voti favorevoli pari al 92,6% dei partecipanti.

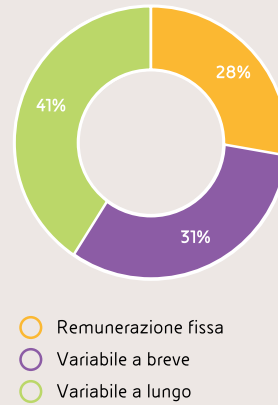


### Pay-mix AD/DG 2013

La struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale mantiene, per il 2013, gli stessi livelli di remunerazione fissa e i medesimi Piani di incentivazione variabile di breve e lungo termine del 2012.

Il pay-mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è caratterizzato da una quota variabile rilevante, pari complessivamente al 72%, condizionata al raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance, in cui risulta prevalente la componente di lungo termine.

### Pay-mix AD/DG

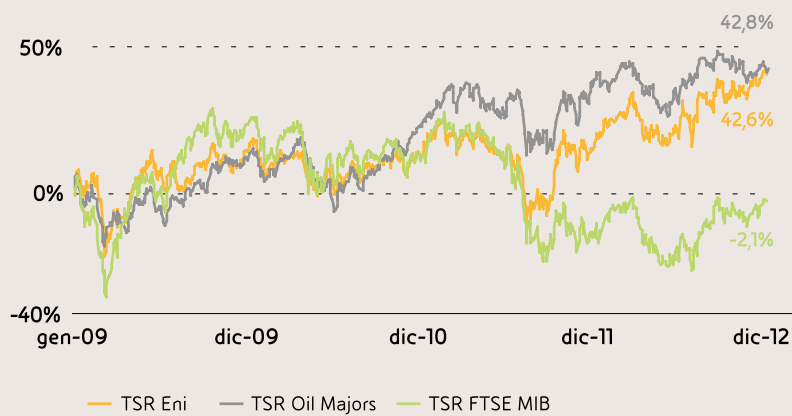


### Valore creato per gli azionisti

Nel periodo 2009-2012, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return <sup>10</sup> pari al 42,6%, rispetto al -2,1% del FTSE MIB e al 42,8% delle Oil Majors nel medesimo periodo.

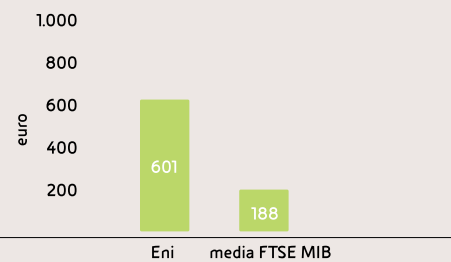
Il rapporto tra il valore aggiunto creato per gli azionisti Eni nel triennio 2009-2011 (in termini di variazione della capitalizzazione di mercato, dividendi reinvestiti, valore delle eventuali azioni riacquistate) e la remunerazione corrisposta all'AD/DG nello stesso periodo, è risultato pari a 601 euro per ciascun euro percepito. Il dato medio dello stesso indicatore per le altre società del FTSE MIB è risultato pari a 188 euro <sup>11</sup>.

### TSR Eni vs FTSE MIB e vs Oil Majors (2009-2012)



Fonte: elaborazione su dati Bloomberg (valori in valuta locale)

### Valore creato per l'azionista in rapporto ai compensi corrisposti all'AD (2009-2011)



Fonte: elaborazione Pearl Meyer & Partners

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

[11] L'indice (Patterson Index) è calcolato solo per le aziende con valore aggiunto positivo nel periodo di riferimento.

## Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2013

### 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 o per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In linea con il modello di governance di Eni<sup>12</sup>, 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 dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente, 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 Società<sup>13</sup>.

In linea con quanto previsto dalle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In alternativa,

il Regolamento consente 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. 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.

Fanno attualmente parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina: Mario Resca, con funzioni di Presidente, Carlo Cesare Gatto, Roberto Petri e Alessandro Profumo.

Il Chief Corporate Operations 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:

- 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 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.

Nell'esercizio di tali 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 Comi-

[12] 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.

[13] 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](http://www.eni.com/it_IT/governance/consiglio-di-amministrazione/cda-comitati/comitati.shtml).

tato convoca e presiede le riunioni. Il Comitato decide a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato.

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttorie, il Compensation Committee si avvale delle competenti strutture della Società e può avvalersi, tramite queste ultime, del supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del Comitato è invitato a 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. Su richiesta del Presidente del Comitato, possono inoltre partecipare alle riunioni i Dirigenti della società o altri soggetti, 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.

#### 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.

#### Ciclo di attività del Compensation Committee

##### Dicembre-Gennaio

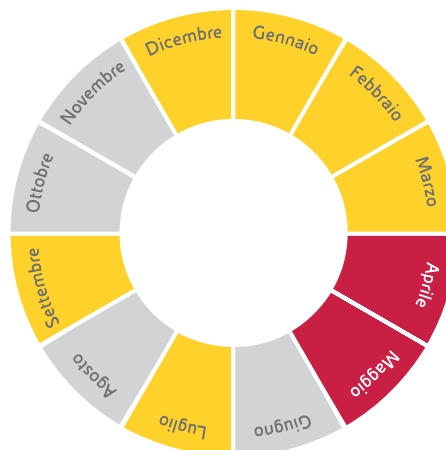
- Valutazione periodica politica adottata nel precedente esercizio
- Definizione politica sulla remunerazione

##### Settembre

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

##### Luglio

- Esame risultati voto azionisti sulla Politica di remunerazione programmata



##### Febbraio-Marzo

- Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile
- Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)
- Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

##### Aprile-Maggio

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

#### Attività svolte e programmate

Nel corso del 2012, il Compensation Committee si è riunito complessivamente 4 volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla valutazione periodica della Politica per la remunerazione attuata nel 2011, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2012, sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2011 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2012 connessi ai piani di incentivazione variabile, sulla definizione

ne delle proposte riguardanti l'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le altre risorse manageriali, nonché sull'esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2012. Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i risultati del voto assembleare sulla Politica per la Remunerazione 2012 e le Linee Guida programmate ai fini della predisposizione della Relazione 2013, ed è stata finalizzata la proposta riguardante l'attuazione 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 2012**

<b>Febbraio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politica sulla Remunerazione: valutazione attuazione 2011 e definizione delle proposte 2012</li> <li>- Proposta di revisione dei parametri di performance del Piano IMLT 2012-2014</li> <li>- Esame del draft della Relazione sulla Remunerazione</li> </ul>
<b>Marzo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consuntivazione dei risultati 2011 e definizione degli obiettivi di performance 2012 ai fini dei Piani di incentivazione variabile in essere</li> <li>- Attuazione dei Piani di incentivazione variabile degli Amministratori</li> <li>- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore dell'Amministratore Delegato e delle altre risorse manageriali</li> <li>- Esame finale della Relazione sulla Remunerazione</li> </ul>
<b>Luglio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni - stagione assembleare 2012</li> </ul>
<b>Settembre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato e delle risorse manageriali critiche</li> </ul>

Per il 2013 il Comitato ha programmato lo svolgimento di quattro riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime tre riunioni, dedicate in particolare alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2012 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2013.

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 2013**

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 31 gennaio e del 26 febbraio 2013, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

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 2012, nonché delle deliberazioni assunte in relazione al rinnovo degli organi societari:

- deliberazione assembleare del 5 maggio 2011 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori;
- deliberazioni consiliari del 1° giugno 2011 in tema di: remunerazione degli Amministratori con deleghe, remunerazione degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, criteri generali per la remunerazione dei

Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

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

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2013 relativamente ad Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, nella riunione del 14 marzo 2013, 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, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare l'interesse del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

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 e non discriminazione previsti dal Codice Etico<sup>14</sup> e dalla Policy Eni "Le nostre persone"<sup>15</sup>;
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei

[14] Per maggiori informazioni sul Codice Etico, si rinvia al paragrafo in argomento contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2012, disponibile sul sito internet della Società ([www.eni.com](http://www.eni.com)).

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

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 definiti nel Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.

### Principi generali

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

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto anche in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, 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, gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria;
  - struttura retributiva per gli Amministratori con deleghe, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra: (i) una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
  - 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 di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;
  - obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e 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 ad essi assegnati;
    - (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 a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di performance superiori a quelli dei principali competitor internazionali.
- incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene<sup>16</sup>, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla loro realizzazione;
  - adozione di meccanismi di clawback per il recupero degli incentivi che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, risultino non dovuti nei confronti dei soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali, fatta salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della società;
  - 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 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, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

## Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2013

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2013 non prevedono cambiamenti significativi rispetto al precedente esercizio. Più in particolare:

- per gli Amministratori le Linee Guida 2013 riflettono, come già nel 2012, le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base di un principio di continuità della struttura retributiva con quella definita nel precedente mandato;
- per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2013 prevedono i medesimi strumenti retributivi previsti nel 2012 e in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente

[16] 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 e il tasso di cambio euro/dollaro.

te coerenti a quelli del vertice aziendale, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nei piani di performance annuali e nel Piano Strategico della Società.

Le linee di politica retributiva 2013 restano quindi coerenti con le finalità e i principi generali enunciati e sono state ritenute, dal Compensation Committee, congruenti con i riferimenti di mercato aggiornati al 2012. In particolare i riferimenti di mercato utilizzati sono: (i) per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi, i ruoli omologhi nelle Società quotate nazionali di maggiore capitalizzazione; (ii) per 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; (iii) per i Direttori Generali di Divisione e 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 e Amministratori non esecutivi**

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli altri Amministratori non esecutivi nel 2013 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 1° giugno 2011, in aggiunta ai compensi determinati dall'Assemblea del 5 maggio 2011<sup>17</sup>.

#### **Remunerazione del Presidente per le deleghe conferite**

Il Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011, ha definito una remunerazione integrativa per le deleghe conferite al Presidente in conformità allo Statuto. A tal fine sono state previste, in continuità con il precedente mandato, una componente fissa annuale in misura pari a 500.000 euro lordi e una componente variabile annuale con livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130) rispettivamente pari al 51%, 60% e 78% della remunerazione fissa stabilita per le deleghe, da determinare in relazione ai risultati di performance economico/finanziaria e operativa conseguiti da Eni nell'esercizio precedente quello di erogazione.

Gli obiettivi ai fini dell'incentivazione che sarà erogata nel 2013 risultano focalizzati sulla performance economico/finanziaria, sulla performance operativa/industriale di Eni e sull'attuazione delle linee strategiche e di sostenibilità definite nel Piano Strategico. È inoltre allo studio l'introduzione di obiettivi specifici collegati alle attività svolte dal Presidente per garantire l'efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione, ai fini dell'incentivazione che sarà erogata nel 2014.

#### **Compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari**

Per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la

partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, invariati rispetto al 2012, sono determinati come segue:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono stati previsti compensi pari rispettivamente a 45.000 euro per il Presidente e a 35.000 euro per gli altri membri, in relazione al ruolo sempre più rilevante esercitato dal Comitato nel presidio dei rischi aziendali;
- per il Compensation Committee e l'Oil-Gas Energy Committee sono stati confermati i compensi, pari rispettivamente a 30.000 euro per il Presidente e a 20.000 euro per gli altri membri, già previsti nel precedente mandato;
- per la partecipazione al Comitato Nomine, costituito nel luglio 2011, non sono previsti compensi.

In caso di partecipazione a più Comitati (fatta eccezione per il Comitato Nomine), è prevista la riduzione dei compensi del 10%.

#### **Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato. Per il Presidente è comunque facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio di Amministrazione l'eventuale riconoscimento di un'indennità, al termine del mandato, commisurata all'entità dei compensi percepiti e al raggiungimento di performance di particolare rilevanza per Eni.

#### **Benefit**

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità.

#### **Amministratore Delegato e Direttore Generale**

La struttura della remunerazione nel 2013 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011, per l'intero mandato. La remunerazione prevista dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea del 5 maggio 2011 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 è determinata in un importo annuale lordo pari a 1.430.000 euro, di cui 430.000 euro per l'incarico di Amministratore Delegato e 1.000.000 euro per l'incarico di Direttore Generale; tali importi sono rimasti invariati rispetto al precedente mandato, in considerazione della stretta continuità delle deleghe attribuite.

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.

[17] In continuità con il precedente mandato, l'Assemblea del 5 maggio 2011 ha definito la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli altri Amministratori prevedendo: (i) un compenso fisso lordo annuale rispettivamente pari a 265.000 euro e a 115.000 euro; (ii) un incentivo annuale collegato al posizionamento del rendimento del titolo Eni, rispetto a quello delle sette maggiori compagnie petrolifere internazionali per capitalizzazione (Exxon, Shell, Chevron, British Petroleum, Total, Conoco, Statoil). Tale incentivo è corrisposto nella misura di 80.000 euro o di 40.000 euro per il Presidente e di 20.000 e 10.000 euro per gli altri Amministratori, se Eni, nell'anno di riferimento, si colloca rispettivamente ai primi due posti ovvero al terzo e quarto posto della predetta graduatoria; negli altri casi, non è dovuto alcun incentivo.

### Incentivazione variabile annuale

In continuità con il 2012, il piano di incentivazione variabile annuale 2013 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70÷130, in rapporto al peso ad 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. Gli obiettivi definiti per l'incentivazione che sarà erogata nel 2013 hanno riguardato in particolare: (i) l'attuazione di linee strategiche, finanziarie e di sostenibilità (peso 30%) in termini di rimpiazzo delle riserve, aumento delle risorse esplorative, ottimizzazione delle attività produttive, leverage finanziario, mantenimento della presenza di Eni negli indici "FTSE4Good" e "Dow Jones Sustainability Index"; (ii) la performance operativa delle Divisioni (peso 30%); (iii) l'EBIT adjusted (peso 30%); (iv) il programma efficienza (peso 10%).

Il piano di incentivazione variabile annuale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 130) rispettivamente pari all'87,5%, al 110% e al 155% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati conseguiti da Eni nell'esercizio precedente.

È inoltre facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale a fronte di operazioni di particolare rilevanza strategica per Eni in termini di rafforzamento del posizionamento competitivo nel medio e lungo termine.

### Incentivazione variabile di lungo termine

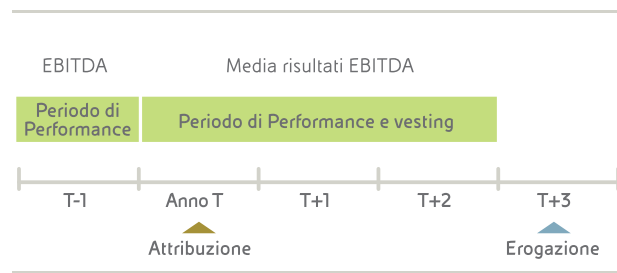
La componente variabile di lungo termine si articola in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), previsto anche per tutte le risorse manageriali della Società, con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, definite in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA<sup>18</sup>. Tale parametro risulta largamente utilizzato nel settore Oil & Gas quale indicatore sintetico dei risultati ed è coerente con l'attuale strategia di crescita e consolidamento di Eni nelle diverse aree di business. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso, al termine del periodo di vesting, sono sottoposti alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 38,5%, al 55% e al 71,5% della remunerazione fissa complessiva. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non è effettuata alcuna attribuzione; (ii) l'incentivo da ero-

gare al termine del triennio di vesting è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel Piano;

### Piano IMD - Timeline



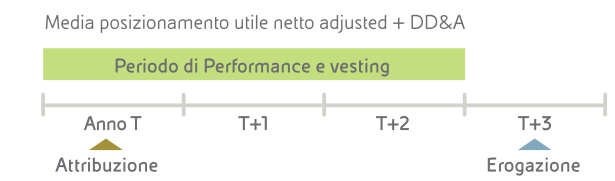
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) collegato ai risultati di redditività conseguiti dalla Società in rapporto a quelli dei principali competitor internazionali, ed esteso a tutte le risorse manageriali critiche per il business. Tale Piano, adottato nel precedente mandato in sostituzione del Piano di stock option non più operativo dal 2009, è stato confermato dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011, in occasione dell'ultimo rinnovo degli organi consiliari. In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2011, sottoposte alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire a target ogni anno è determinato sulla base di un processo di valorizzazione del precedente Piano di stock option, effettuato a cura di società esterne specializzate sulla base di modalità e criteri deliberati dal Consiglio, tenendo conto anche del valore del titolo Eni<sup>19</sup>; (ii) l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in relazione ai risultati conseguiti in termini di variazione del parametro Utile netto adjusted + Depletion Depreciation & Amortization (DD&A) misurata nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a un peer group costituito dalle maggiori compagnie petrolifere internazionali per capitalizzazione (Exxon, Shell, Chevron, British Petroleum, Total, Conoco). Tale incentivo è definito 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%.

[18] Indice che rappresenta l'utile operativo, più gli ammortamenti e svalutazioni (Earnings before interest, tax, depreciation and amortization).

[19] In applicazione dei processi di valorizzazione approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, si evidenzia che il valore di tali attribuzioni è risultato pari: nel 2009 a 2.716.391 euro, nel 2010 a 2.500.960, nel 2011 a 2.447.102 euro, nel 2012 a 2.363.013 euro (dati riscontrabili nelle Relazioni finanziarie annuali degli esercizi di riferimento e, a partire dall'esercizio 2011, nella Relazione sulla Remunerazione).

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel Piano.

#### Piano IMLT - Timeline



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

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi dei mercati di riferimento e in continuità con il precedente mandato, anche in considerazione dei diritti quesiti derivanti dal rapporto di lavoro dipendente, sorto prima del 31 marzo 2010 e per i quali, in coerenza con il Codice di Autodisciplina, non risultano applicabili le raccomandazioni di cui al criterio 6.C.1., lett. f) dello stesso Codice, è previsto quanto segue:

- alla risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, in connessione con la scadenza o con la cessazione anticipata dell'attuale mandato, è previsto, a integrazione delle competenze di fine rapporto, e con esonero da ogni obbligazione attinente al preavviso, un'indennità definita in una componente fissa, di importo pari a 3.200.000 euro e in una componente variabile calcolata con riferimento al valore dell'incentivo monetario annuale calcolato rispetto alla media delle performance Eni del triennio 2011-2013; l'indennità non è dovuta se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa, a seguito di decesso e nel caso di dimissioni non determinate da una riduzione essenziale delle deleghe attribuite;
- al termine del mandato è riconosciuto un trattamento che, in relazione alla remunerazione fissa e al 50% della remunerazione variabile massima percepita per il solo rapporto di amministrazione, garantisce un trattamento previdenziale, contributivo e di trattamento di fine rapporto parificato a quello riconosciuto da Eni per il rapporto di lavoro dirigenziale;
- in relazione all'obbligo assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro in tutto il territorio italiano, europeo e nord-americano, alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Eni è prevista l'erogazione di un compenso pari a 2.219.000 euro. È inoltre facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio, al termine del mandato, un'eventuale integrazione delle competenze di fine rapporto, qualora nel corso del triennio siano stati conseguiti risultati di particolare rilevanza.

#### Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in continuità con il precedente mandato e con la politica attuata nel 2012 sono previste forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità e, in particolare, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE<sup>20</sup>) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE<sup>21</sup>) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

#### Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

##### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende 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 2013, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevederanno criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento del fisso indirizzati ai titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti medi di mercato; (ii) interventi una tantum straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Inoltre, in qualità di Dirigenti Eni, i Direttori Generali di Divisione e gli altri 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 2013, 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 Direttori Generali e degli altri 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 so-

[20] Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, [www.fopdire.it](http://www.fopdire.it).

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



stenibilità (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 Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, partecipano ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine approvati dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2012, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), destinato alle risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di incentivazione variabile annuale. Il Piano 2012-2014 prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per il Piano dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA 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 EBITDA annuali conseguiti nel triennio in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito;
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), previsto per le risorse manageriali critiche per il business. Il Piano 2012-2014 prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per il Piano dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 50% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è definito in percentuale dell'importo attribuito in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel triennio rispetto alle società del peer group in percentuale compresa 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 ovvero nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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

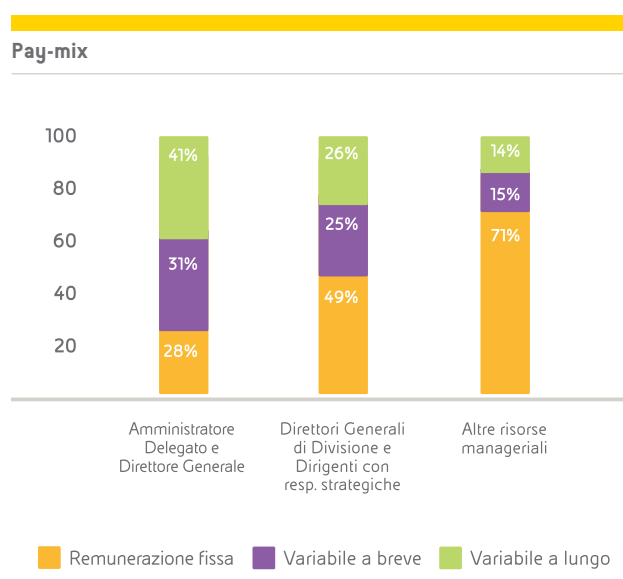
Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i Dirigenti Eni, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo 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. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

#### Benefit

In favore dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2012, 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.

#### Pay-mix

Le Linee Guida di Politica retributiva 2013 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 omissata 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 2012:  
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  
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 2012 (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

**ADRs/Depositary**

BNY Mellon Shareowner Services  
PO Box 358516  
Pittsburgh, PA 15252-8516  
shrrrelations@bnymellon.com

**Contatti:**

- Institutional Investors/Broker Desk:  
UK: Mark Lewis - Tel. +44 (0) 20 7964 6089;  
mark.lewis@bnymellon.com  
USA: Ravi Davis - Tel. +1 212 815 4245;  
ravi.davis@bnymellon.com  
Hong Kong: Joe Oakenfold - Tel. +852 2840 9717;  
joe.oakenfold@bnymellon.com  
- Retail Investors:  
Domestic Toll-free - Tel. 1-866-433-0354  
International Callers - Tel. +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