

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 Raccomandazioni 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 border="1" style="margin-left: 20px;"> <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

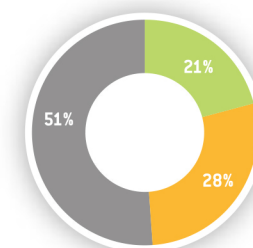
In attuazione della delibera assembleare dell'8 maggio 2014 sulla riduzione dei compensi degli Amministratori con deleghe, la struttura retributiva annuale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, deliberata dal Consiglio di Amministrazione Eni del 28 maggio 2014, prevede un livello di remunerazione 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

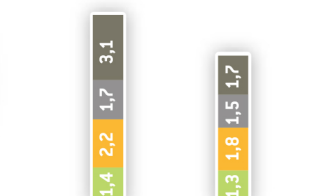
obiettivi che misurano la performance di Eni nell'arco di un triennio e dunque l'aspettativa di retribuzione complessiva, nonché la retribuzione effettiva, sono soggette alla combinazione di molteplici fattori il cui raggiungimento è soggetto a fattori probabilistici di rischio elevati a motivo della logica, multistakeholders e di sostenibilità nel medio termine, adottata nell'identificazione degli obiettivi.

Pay mix AD/DG



■ Remunerazione fissa
■ Variabile a breve
■ Variabile a lungo

Confronto compensi AD/DG retribuzione annuale massima (importi in milioni di euro)



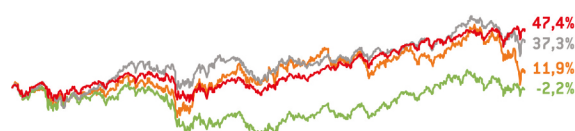
■ Rem. fissa ■ Var. annuale ■ IMD ■ IMLT

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



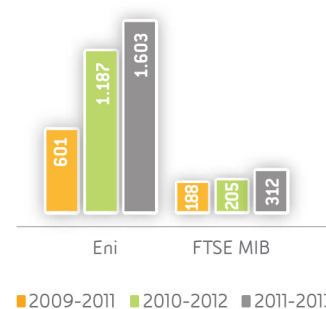
— TSR Eni — TSR Ftse Mib — TSR media Peer Group — TSR media Indici di Borsa peers

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

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

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 (€)

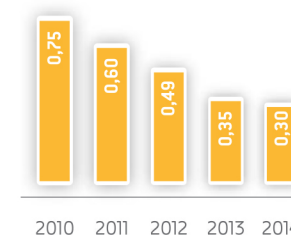


Fonte: Pearl Meyer & Partners

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.

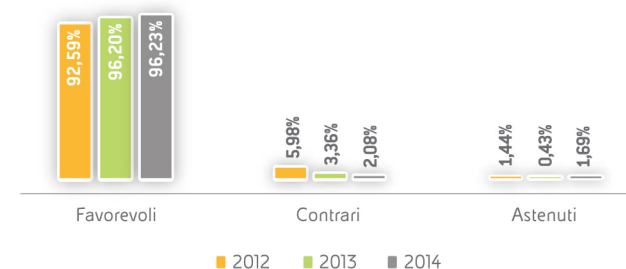
Relazione sulla Remunerazione 2014 (I sezione) – risultati del voto assembleare

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.

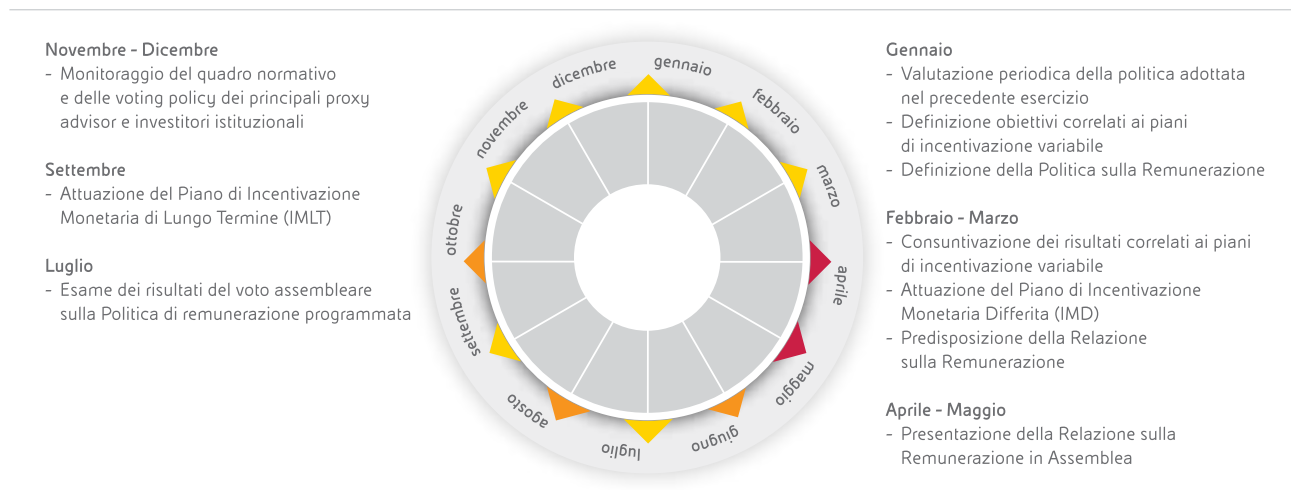
Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, 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



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 Assemblée. 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%) EBT Free cash flow	Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%) Produzione idrocarburi Tasso rimpiazzo riserve
Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%) CO ₂ emissions Indice di frequenza infortuni	Efficienza e solidità finanziaria (25%) 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.

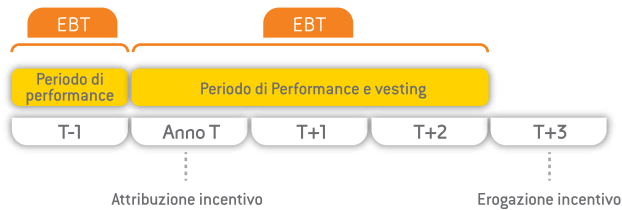
[15] In considerazione del rinvio alla presente Relazione contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2014, disponibile nella sezione Governance del sito web della Società (www.eni.com), tali informazioni sono rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del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

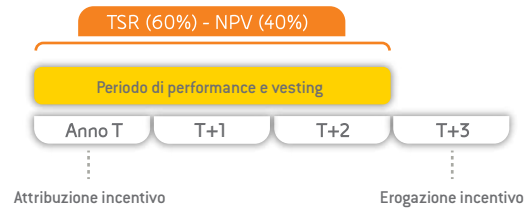
Piano IMD - Timeline



Scala di Incentivazione per l'erogazione

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

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%

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

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 cancello). Il Piano prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2015, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l’Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l’incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBT conseguiti dalla Società nell’esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130. L’incentivo da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 40%

[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-

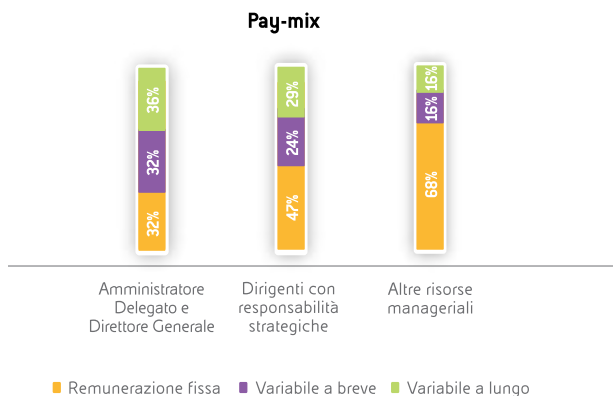
sere stipulati patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.

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

Attuazione politiche retributive 2014

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2014 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica.

L'attuazione della politica retributiva 2014, secondo quanto verificato dal Compensation Committee in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2014, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014, secondo quanto ulteriormente previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 9 e del 28 maggio 2014, sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione degli Amministratori con deleghe, nel rispetto delle determinazioni assunte in sede assembleare in attuazione della Legge n. 98/2013.

Amministratori in carica fino all'8 maggio 2014

Presidente del Consiglio di Amministrazione Giuseppe Recchi

Compensi fissi

Al Presidente Giuseppe Recchi sono stati erogati i compensi fissi, pro-quota fino all'8 maggio 2014, deliberati, per la carica e in relazione alle deleghe conferite, rispettivamente dall'Assemblea del 5 maggio 2011 e dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011.

Compenso variabile assembleare

Nel 2014, secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014 su proposta del Compensation Committee, non si sono determinate le condizioni definite per l'erogazione della componente variabile del compenso deliberato dall'Assemblea del 5 maggio 2011 per il Presidente.

Incentivazione variabile annuale

Nel 2014, secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014 su proposta del Compensation Committee, la performance consuntivata di 114 punti ha determinato per il Presidente uscente Giuseppe Recchi l'erogazione di un bonus pari al 68,4% della remunerazione fissa, pari a un importo lordo di 342.000 euro, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (60%) e massima (78%) assegnati.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Non sono state deliberate indennità di fine carica in favore del Presidente.

Benefit

Al Presidente Giuseppe Recchi, in carica fino all'8 maggio 2014, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente.

Amministratori non esecutivi

In favore dei Consiglieri uscenti sono stati erogati pro-quota i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 5 maggio 2011 nonché i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011.

Secondo quanto verificato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2014, su proposta del Compensation Committee, non si sono invece determinate le condizioni definite per l'erogazione della componente variabile del compenso deliberato dall'Assemblea del 5 maggio 2011.

Amministratore Delegato e Direttore Generale Paolo Scaroni

Compensi fissi

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Paolo Scaroni, in carica fino all'8 maggio 2014, sono stati erogati pro-quota i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011 che assorbono quelli deliberati dall'Assemblea per gli Amministratori.

Incentivazione variabile annuale

L'incentivo annuale 2014 è stato corrisposto a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2013 in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio su proposta del Compensation Committee nella riunione del 17 marzo 2014. I risultati consuntivati hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 112 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance target e massimo rispettivamente pari a 100 e 130 punti. La tabella riporta i pesi e il livello di performance raggiunto da ciascun obiettivo.

Consuntivo obiettivi 2013 ai fini dell'incentivo annuale erogato nel 2014

Obiettivo	Peso	minimo	centrale	massimo
I. Attuazione linee strategiche, finanziarie e di sostenibilità	30%			√
II. Performance operativa Divisioni	30%	√		
III. EBIT adjusted	30%		√	
IV. Programma efficienza	10%			√

Ai fini della remunerazione variabile la performance consuntivata ha determinato per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale Paolo Scaroni l'erogazione di un bonus pari al 128% della remunerazione fissa lorda annuale pari a 1.430.000 euro, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (110%) e massima (155%) assegnati, per un importo lordo di 1.831.000 euro.

Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 marzo 2014, su verifica e proposta del Compensation Committee, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2013 (valutato a scenario costante) di livello inferiore al target, che determina per l'attribuzione 2014 l'applicazione di un moltiplicatore pari al 70% della percentuale definita a target (55% della remunerazione fissa).

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente Paolo Scaroni il Consiglio ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo 2014 (terza e ultima attribuzione) in misura pari a 550.500 euro.

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2011; pertanto, sulla base dei risultati di EBITDA Eni consuntivati nel periodo 2011-2013, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2014 ha deliberato, su proposta del Compensation Committee, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 110%. Conseguentemente, all'Amministratore Delegato è stato erogato un incentivo pari a 865.000 euro (pari al 110% dell'incentivo base di 786.500 euro attribuito nel 2011). La tabella riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting e il valore dell'incentivo erogato.

Attuazione IMD 2011 AD/DG

(migliaia di euro)

Attribuzione 2011	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.	Erogazione 2014
	2011	2012	2013		
787	tgt	tgt	<tgt	110%	865
	130%	130%	70%		

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

Nel 2014 è giunto a maturazione l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2011 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente Paolo Scaroni. Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 marzo 2014, sulla base dei risultati relativi alla variazione dell'utile netto adjusted + DD&A consuntivati nel periodo 2011-2013 e dei relativi posizionamenti annuali con il peer group di riferimento, ha verificato, su proposta del Compensation Committee, il mancato raggiungimento delle condizioni di performance previste per l'erogazione di tale incentivo. La tabella riporta i posizionamenti raggiunti nel periodo di vesting.

Attuazione IMLT 2011 AD/DG

(migliaia di euro)

Attribuzione 2011	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.	Erogazione 2014
	2011	2012	2013		
2.447	ranking: 7°	ranking: 6°	ranking: 7°	0	0

Piani di stock option

Dal 2009, Eni non ha più deliberato Piani di stock option. Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dei Piani si rinvia ai documenti informativi pubblicati nella sezione "Governance" del sito internet di Eni²⁵ nonché alle informazioni contenute nelle "Note al bilancio" della Relazione finanziaria annuale 2014. Le stock option assegnate nel 2008, ultima assegnazione effettuata, non sono state esercitate e sono decadute il 31 luglio 2014 in relazione al termine del periodo di esercizio previsto dal Piano. L'evoluzione 2014 delle stock option assegnate in attuazione dei precedenti Piani sono riportate nella tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

In relazione all'avvenuta scadenza del mandato amministrativo e in occasione della conseguente risoluzione consensuale del rapporto dirigenziale del Dott. Paolo Scaroni, il Consiglio di Amministrazione del 28 aprile 2014 ha effettuato una ricognizione dei trattamenti di fine rapporto previsti a integrazione delle competenze e spettanze di legge (TFR) e contrattuali, deliberando, in coerenza con quanto previsto dalla Politica sulla Remunerazione 2014, la corresponsione delle seguenti indennità:

- *Indennità integrativa delle competenze di fine rapporto di lavoro e con esonero da ogni obbligazione attinente al preavviso*: importo complessivo lordo definito in misura pari a 5.202.000 euro, quale somma della componente fissa pari a 3.200.000 euro e della componente variabile collegata alla media delle performance del triennio 2011-2013 (punteggio medio pari a 120 punti), calcolata con riferimento a un importo di 2.002.000 euro.
- *Trattamento economico di fine mandato*: importo lordo pari a 748.376 euro determinato con riferimento alla remunerazione fissa e al 50% della remunerazione variabile massima prevista per il rapporto di amministrazione per garantire un trattamento previdenziale, contributivo e di trattamento di fine rapporto parificato a quello riconosciuto da Eni per il rapporto di lavoro dirigenziale.

Per quanto riguarda il patto di non concorrenza, l'eventuale pagamento del relativo corrispettivo lordo, definito in misura pari a 2.219.000 euro, sarà disposto soltanto al termine del periodo di vigenza del patto, previa verifica del rispetto delle relative condizioni. Per quanto riguarda gli incentivi di lungo termine attribuiti nel corso del mandato e ancora in essere²⁶, in conformità a quanto previsto dalla delibera del Consiglio di Amministrazione del 1 giugno 2011, la loro erogazione avverrà alla scadenza naturale, secondo le condizioni generali e di performance previste per ciascun Piano e sulla base delle relative consuntivazioni che saran-

[25] All'indirizzo: www.eni.com/it/IT/governance/remunerazione/remunerazione.shtml.

[26] Con riferimento, in particolare, alle attribuzioni 2012, 2013 e 2014 del vigente Piano IMD e alle attribuzioni 2012 e 2013 del vigente Piano IMLT, secondo quanto più in dettaglio specificato nella tabella 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

no di volta in volta deliberate dal Consiglio di Amministrazione su verifica e proposta del Compensation Committee.

Il Consiglio ha disposto, su proposta del Compensation Committee, la formalizzazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale del Dott. Paolo Scaroni alle condizioni e nei termini standard previsti nelle risoluzioni del rapporto di lavoro per i dirigenti Eni.

Benefit

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale uscente sono state riconosciute 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 (FOPDIRE) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

Amministratori nominati in data 8 maggio 2014

Presidente del Consiglio di Amministrazione Emma Marcegaglia

Compensi fissi

Alla Presidente Emma Marcegaglia, nominata in data 8 maggio 2014, sono stati erogati pro-quota i compensi fissi deliberati per la carica e in relazione alle deleghe conferite, rispettivamente dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 e dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014.

Benefit

Alla Presidente Emma Marcegaglia, nominata in data 8 maggio 2014, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014.

Amministratori non esecutivi

In favore dei nuovi Consiglieri sono stati erogati pro-quota i compensi fissi deliberati esclusivamente in misura fissa dall'Assemblea dell'8 maggio 2014. Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 9 maggio 2014, che ha confermato i compensi già previsti per il Comitato Controllo e Rischi e per gli altri Comitati consiliari, compreso il Comitato Nomine, integrando sul punto quanto previsto dalla Politica sulla remunerazione 2014.

Amministratore Delegato e Direttore Generale Claudio Descalzi

Compensi fissi

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Claudio Descalzi, nominato in data 9 maggio 2014, sono stati erogati pro-quota i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, che assorbono anche i compensi deliberati dall'Assemblea per tutti gli Amministratori²⁷.

Incentivazione variabile annuale

In favore di Claudio Descalzi, unicamente in relazione al precedente ruolo ricoperto di COO della Divisione E&P, è stato erogato un incentivo monetario annuale determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche e con la performance consuntivata per l'esercizio 2013 della Divisione E&P.

Incentivazione Monetaria Differita

In favore di Claudio Descalzi, unicamente in relazione al precedente ruolo ricoperto di COO della Divisione E&P, è stata effettuata l'attribuzione dell'incentivo monetario differito 2014, determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché sulla base dei risultati di EBITDA 2013 deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2011 a Claudio Descalzi, sempre in qualità di COO della Divisione E&P.

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale Claudio Descalzi il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 settembre 2014, su proposta del Compensation Committee, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 in misura pari a 1.350.000 euro (100% della remunerazione fissa).

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2011 a Claudio Descalzi, in qualità di COO della Divisione E&P, per il quale, secondo quanto consuntivato dal Consiglio di Amministrazione, non sono state raggiunte le condizioni di performance previste per l'erogazione.

Piani di stock option

Le stock option assegnate nel 2008 a Claudio Descalzi, ultima assegnazione effettuata, non sono state esercitate e sono decadute il 31 luglio 2014 in relazione al termine del periodo di esercizio previsto dal Piano. L'evoluzione 2014 delle stock option assegnate in attuazione dei precedenti Piani sono riportate nella tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Corrispettivo a fronte del diritto di opzione del CdA per l'attivazione del patto di non concorrenza

Nel 2014 è stata erogata la prima tranche, pari a 167.000 euro lordi, del corrispettivo di 500.000 euro lordi previsto a fronte del diritto di opzione all'attivazione del Patto riservato al Consiglio di Amministrazione come descritto nella Sezione I della presente Relazione.

Benefit

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale Claudio Descalzi nominato in data 9 maggio 2014, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, sono state riconosciute 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

[27] In favore di Claudio Descalzi sono stati altresì erogati, fino all'assunzione della carica di Amministratore Delegato della Società, i compensi fissi spettanti in qualità di COO della Divisione E&P.

previdenza complementare (FOPDIRE) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE) nonché l'assegnazione di un'auto-vettura a uso promiscuo.

Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi fissi

Per gli attuali Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2014 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione alla promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati.

Incentivazione variabile annuale

A marzo 2014, in favore dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati erogati incentivi monetari annuali determinati in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita, con riferimento alla performance consuntivata nell'esercizio 2013. In particolare, l'incentivo risulta connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Eni 2013, nonché sulla base della performance economica e operativa raggiunta dai rispettivi settori di business, valutando inoltre il raggiungimento di specifici obiettivi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder).

Incentivazione Monetaria Differita

Per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata effettuata l'attribuzione dell'incentivo monetario differito 2014, determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita, nonché sulla base dei risultati di EBITDA 2013 deliberati dal Consiglio di Amministrazione che hanno determinato un moltiplicatore all'attribuzione pari al 70% da applicare all'incentivo target da attribuire (differenziato per livello di ruolo fino ad un massimo del 40% della remunerazione fissa).

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2011. Gli importi erogati ai Direttori Generali di Divisione e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono

specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili – erogati" della Tabella n. 3, del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

Ai Direttori Generali di Divisione e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti gli importi determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, entro il limite massimo previsto pari al 75% della remunerazione fissa. Gli incentivi base attribuiti ai Direttori Generali di Divisione e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno – differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2011 per il quale, secondo quanto consuntivato dal Consiglio di Amministrazione, non si sono determinate le condizioni per l'erogazione dell'incentivo.

Piani di stock option

Le stock option assegnate nel 2008, ultima assegnazione effettuata, non sono state esercitate e sono decadute il 31 luglio 2014 in relazione al termine del periodo di esercizio previsto dal Piano. L'evoluzione 2014 delle stock option assegnate in attuazione dei precedenti Piani sono riportate nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2014, per i Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno risolto il rapporto di lavoro sono stati erogati, a integrazione delle competenze di legge e contrattuali, gli importi definiti in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo. Gli effetti sui Piani di Incentivazione in essere delle risoluzioni intervenute nel 2014 sono evidenziati nelle note della Tabella 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Benefit

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono stati riconosciuti i benefit previsti, e in particolare l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'auto-vettura a uso promiscuo.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²⁸. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente; sono esclusi i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica ed approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari in favore di Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock option in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

[28] Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

Tabella 1: Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	Compensi variabili non equity						Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi		
Consiglio di Amministrazione												
Giuseppe Recchi	(1)	Presidente	01.01 - 08.05	05.2014	272 ^(a)		342 ^(b)		4		618	
Emma Marcegaglia	(2)	Presidente	08.05 - 31.12	05.2017	154 ^(a)						154	
Paolo Scaroni	(3)	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01 - 08.05	05.2014	505 ^(a)		2.696 ^(b)		8		3.209	8.361 ^(c)
Claudio Descalzi	(4)	Amm. Delegato e Direttore Generale	09.05 - 31.12	05.2017	874 ^(a)				9	500 ^(b)	1.383	
		COO Divisione E&P ^(**)	01.01 - 08.05									
		<i>Compensi nella società che redige il Bilancio</i>				273 ^(c)	1.218 ^(d)		4		1.495	
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>								479 ^(e)	479	
				Totale	1.147		1.218		13	979	3.357	
Carlo Cesare Gatto	(5)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	18 ^(b)					59	
Paolo Marchioni	(6)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	17 ^(b)					58	
Roberto Petri	(7)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	13 ^(b)					54	
Alessandro Profumo	(8)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	16 ^(b)					57	
Mario Resca	(9)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	16 ^(b)					57	
Francesco Taranto	(10)	Consigliere	01.01 - 08.05	05.2014	41 ^(a)	18 ^(b)					59	
Andrea Gemma	(11)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	49 ^(b)					101	
Pietro Angelo Guindani	(12)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	29 ^(b)					81	
Karina Litvack	(13)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	44 ^(b)					96	
Alessandro Lorenzi	(14)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	92 ^(a)	59 ^(b)					151	
Diva Moriani	(15)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	23 ^(b)					75	
Fabrizio Pagani	(16)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	29 ^(b)					81	
Luigi Zingales	(17)	Consigliere	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)	32 ^(b)					84	
Collegio Sindacale												
Ugo Marinelli	(18)	Presidente	01.01 - 08.05	05.2014	40 ^(a)						40	
Francesco Bilotti	(19)	Sindaco effettivo	01.01 - 08.05	05.2014	28 ^(a)						28	
Paolo Fumagalli	(20)	Sindaco effettivo	01.01 - 08.05	05.2014	28 ^(a)						28	
Renato Righetti	(21)	Sindaco effettivo	01.01 - 08.05	05.2014	28 ^(a)						28	
Giorgio Silva	(22)	Sindaco effettivo	01.01 - 08.05	05.2014	28 ^(a)						28	
Matteo Caratozzolo	(23)	Presidente	08.05 - 31.12	05.2017	52 ^(a)						52	
Paola Camagni	(24)	Sindaco effettivo	08.05 - 31.12	05.2017	45 ^(a)						45	
Alberto Falini	(25)	Sindaco effettivo	08.05 - 31.12	05.2017	45 ^(a)						45	
Marco Lacchini	(26)	Sindaco effettivo	08.05 - 31.12	05.2017	45 ^(a)						45	
Marco Seracini	(27)	Sindaco effettivo	08.05 - 31.12	05.2017	45 ^(a)						45	
Direttori Generali												
Angelo Fanelli	(28)	Divisione R&M	01.01 - 30.06		300 ^(a)		396 ^(b)		7		703	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(***)	(29)	<i>Compensi nella società che redige il Bilancio</i>			5.945		5.777		161	120	12.003	4.990
		<i>Compensi da controllate e collegate</i>			737		115		261	47	1.160	
		Totale			6.682 ^(a)		5.892 ^(b)		422 ^(c)	167 ^(d)	13.163	4.990 ^(e)
					10.094	363	10.544		454	1.146	22.601	13.351

Note

- (*) La carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2016.
- (**) L'incarico di COO Divisione E&P è stato ricoperto ad interim dal 9 maggio al 30 giugno 2014 senza alcun compenso.
- (***) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali di Divisione, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti).
- (1) Giuseppe Recchi - Presidente del Consiglio di Amministrazione**
 (a) L'importo comprende i pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente del compenso fisso di 265 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2011 (94 migliaia di euro) e del compenso fisso per le deleghe di 500 migliaia di euro deliberato dal Consiglio del 1° giugno 2011 (178 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde all'incentivo variabile annuale.
- (2) Emma Marcegaglia - Presidente del Consiglio di Amministrazione**
 (a) L'importo comprende i pro-quota, rispettivamente dall'8 e dal 9 maggio 2014 del compenso fisso di 90 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 (58 migliaia di euro) e del compenso fisso per le deleghe di 148 migliaia di euro deliberato dal Consiglio del 28 maggio 2014 (96 migliaia di euro).
- (3) Paolo Scaroni - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
 (a) L'importo comprende il pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente del compenso fisso di 430 migliaia di euro per la carica di Amministratore Delegato (153 migliaia di euro), che assorbe il compenso stabilito dall'Assemblea del 5 maggio 2011 per la carica di consigliere, e del compenso fisso di 1 milione di euro in qualità di Direttore Generale (352 migliaia di euro); a tale importo si aggiungono le 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 e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per il triennio 2011-2014, per un importo di 255 migliaia di euro.
 (b) L'importo comprende l'erogazione di 1.831 migliaia di euro relativa all'incentivo variabile annuale e di 865 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 ed erogato nel 2014.
 (c) L'importo comprende l'erogazione di 879 migliaia di euro relativa all'incentivo variabile annuale e di 339 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 ed erogato nel 2014.
 (d) L'importo comprende l'erogazione di 879 migliaia di euro relativa all'incentivo variabile annuale e di 339 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 ed erogato nel 2014.
 (e) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso per la carica di Presidente di Eni UK.
- (4) Claudio Descalzi - Amministratore Delegato e Direttore Generale**
 (a) L'importo comprende il pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente del compenso fisso di 550 migliaia di euro per la carica di Amministratore Delegato (355 migliaia di euro), che assorbe il compenso stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per la carica di consigliere, e del compenso fisso di 800 migliaia di euro in qualità di Direttore Generale (519 migliaia di euro); a tale importo si aggiungono le 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 per un importo di 9 migliaia di euro.
 (b) L'importo relativo al corrispettivo previsto a fronte del diritto di opzione del Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza. Tale importo, pur riportato per intero in tabella, è erogato in tre tranches annuali a partire dal 2014.
 (c) L'importo comprende il pro-quota fino all'8 maggio 2014 della retribuzione annua lorda in qualità di COO della divisione E&P; a tale importo si aggiungono le 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 per un importo di 5 migliaia di euro.
 (d) L'importo comprende l'erogazione di 879 migliaia di euro relativa all'incentivo variabile annuale e di 339 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 ed erogato nel 2014.
 (e) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso per la carica di Presidente di Eni UK.
- (5) Carlo Cesare Gatto - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 11,2 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e di 6,4 migliaia di euro per il Compensation Committee.
- (6) Paolo Marchioni - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 11 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e di 6,3 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee.
- (7) Roberto Petri - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 6,4 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e di 6,4 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee.
- (8) Alessandro Profumo - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 6,4 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e di 9,6 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee.
- (9) Mario Resca - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 9,6 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e di 6,4 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee.
- (10) Francesco Taranto - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
 (b) L'importo comprende i pro-quota fino all'8 maggio 2014 rispettivamente di 11,2 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e di 6,4 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee.
- (11) Andrea Gemma - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 20,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari e 17,4 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
- (12) Pietro Angelo Guindani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 17,4 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- (13) Karina Litvack - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 20,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, di 11,6 migliaia di euro per il Compensation Committee e di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.
- (14) Alessandro Lorenzi - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde alla somma dei pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011 (41 migliaia di euro) e dal 9 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 (51 migliaia di euro).
 (b) L'importo comprende 40,5 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e il pro-quota fino all'8 maggio 2014 di 6,4 migliaia di euro per l'Oil-Gas Energy Committee e dal 9 maggio 2014 di 11,6 migliaia di euro per il Compensation Committee.
- (15) Diva Moriani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 11,6 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
- (16) Fabrizio Pagani - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 17,4 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Sostenibilità e Scenari di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
- (17) Luigi Zingales - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
 (b) L'importo comprende i pro-quota dal 9 maggio 2014 rispettivamente di 20,3 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e di 11,6 migliaia di euro per il Comitato Nomine.
- (18) Ugo Marinelli - Presidente del Collegio Sindacale**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
- (19) Francesco Bilotti - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
- (20) Paolo Fumagalli - Sindaco effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.

- [21] Renato Righetti - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
- [22] Giorgio Silva - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino all'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea del 5 maggio 2011.
- [23] Matteo Caratozzolo - Presidente del Collegio Sindacale**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- [24] Paola Camagni - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- [25] Alberto Falini - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- [26] Marco Lacchini - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- [27] Marco Seracini - Sindaco effettivo**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota dall'8 maggio 2014 del compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- [28] Angelo Fanelli - Direttore Generale Divisione R&M**
(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino al 30 giugno 2014 della Retribuzione Annua Lorda (300 migliaia di euro) cui si aggiungono le 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 nonché altre indennità riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo di 850 euro.
(b) L'importo corrisponde all'incentivo variabile annuale.
- [29] Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**
(a) All'importo di 6.682 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annue Lorde si aggiungono le 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 nonché altre indennità riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo di 456 migliaia euro.
(b) L'importo comprende l'erogazione di 2.464 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2011 e agli importi pro-quota dei Piani di Incentivazione di Lungo termine (IMD e IMLT) erogati a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nei rispettivi Regolamenti dei Piani.
(c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare, dell'autovettura ad uso promiscuo, nonché dell'alloggio assegnato ai dirigenti in mobilità internazionale.
(d) Importi relativi agli incarichi svolti dai Dirigenti con responsabilità strategiche nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del modello 231 della Società, all'incarico di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari nonché ai compensi percepiti per cariche ricoperte in società controllate o collegate di Eni.
(e) L'importo comprende il Trattamento di Fine Rapporto e l'incentivazione all'esodo corrisposti in relazione a risoluzioni del rapporto di lavoro.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicate nominativamente le stock option attribuite all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, ai Direttori Generali di Divisione e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (inclusendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Sono in particolare indicati i diritti di acquisto (opzioni) su azioni Eni o di società controllate, esercitabili trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in relazione ai piani di incentivazione azionaria in essere, l'ultimo dei quali assegnato nel 2008 i cui diritti ancora in essere sono decaduti il 31 luglio 2014 in relazione al termine del periodo di esercizio previsto dal Piano; i dati sono riportati secondo un criterio di rappresentazione aggregata, essendo tali piani di incentivazione ormai residuali. La tabella fornisce evidenza, nella colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio", del dato riportato nella colonna "fair value dei compensi equity" della Tabella 1.

Tabella 2: Stock option assegnate agli Amministratori, ai Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Paolo Scaroni	Claudio Descalzi	Angelo Fanelli	Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾	
Carica	Amministratore Delegato e Direttore Generale fino all'8.05.2014	Direttore Generale Divisione E&P fino all'08.05.2014 Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 9.05.2014	Direttore Generale Divisione R&M fino al 30.06.2014		
Piano	Piani di stock option Eni	Piani di stock option Eni	Piani di stock option Eni	Piani di stock option Eni	
Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio	Numero opzioni	348.975	47.025	27.500	377.300
	Prezzo medio di esercizio (euro)	22,540	22,540	22,540	22,540
	Scadenza media (mesi)	?	?	?	?
Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio	Numero opzioni				
	Prezzo di esercizio (euro)				
	Periodo possibile esercizio (dal - al)				
	Fair Value alla data di assegnazione (euro)				
	Data di assegnazione				
Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (euro)				
	Numero opzioni				
	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (euro)				
Opzioni scadute nell'esercizio	Numero opzioni	348.975	47.025	27.500	377.300
Opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Numero opzioni	0	0	0	0
Opzioni di competenza dell'esercizio	Fair value (migliaia di euro)				

(1) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali di Divisione, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti).

Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali di Divisione e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (incluso tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Sono riportati anche i dati relativi all'attuazione 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 i cui dettagli, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, sono anche riportati nella Tabella 1 del capitolo "Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2014-2016".

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- nella colonna "Bonus dell'anno - differito" è riportato l'importo dell'in-

centivo base attribuito nell'anno in attuazione dei Piani di incentivazione monetaria di lungo termine;

- nella colonna "Periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - non più erogabili" sono riportati gli incentivi di lungo termine non più erogabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting ovvero le quote di incentivo decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno, maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting ovvero le quote di incentivo erogate per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti" sono riportati gli incentivi attribuiti negli anni precedenti, in attuazione dei Piani di lungo termine non ancora giunti a maturazione (vested).
- nella colonna "Altri Bonus" sono riportati gli incentivi erogati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Il Totale delle colonne "Bonus dell'anno - erogabile/erogato", "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" e "Altri bonus" coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella 1.

Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			erogabile/erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/erogati ⁽¹⁾	ancora differiti	
Giuseppe Recchi	Presidente fino all'08.05.2014	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 17 marzo 2014	342						
Totale			342						
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 17 marzo 2014	1.831						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA 17 marzo 2014		551	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 14 marzo 2013						787	
Paolo Scaroni	Amministratore Delegato e Direttore Generale fino all'08.05.2014	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 19 settembre 2013						2.252	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 15 marzo 2012						787	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 20 settembre 2012						2.363	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 Attribuzione: CdA 10 marzo 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014					865		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 Attribuzione: CdA 27 ottobre 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014					2.447		
Totale			1.831	551			2.447	865	6.189
	Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 09.05.2014	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 17 settembre 2014		1.350	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 17 marzo 2014	879						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA 17 marzo 2014		378	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 14 marzo 2013						536	
Claudio Descalzi		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 19 settembre 2013						589	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 15 marzo 2012						387	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 20 settembre 2012						356	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 Attribuzione: CdA 10 marzo 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014					339		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 Attribuzione: CdA 27 ottobre 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014					363		
Totale			879	1.728			363	339	1.868

Tabella 3: Piani di incentivazione monetaria a favore degli Amministratori, dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus		
			erogabile/ erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/ erogati ⁽¹⁾	ancora differiti			
Angelo Fanelli	COO Divisione R&M fino al 30.06.2014	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 17 marzo 2014	396								
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 14 marzo 2013						240			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 19 settembre 2013							264		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 15 marzo 2012							224		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 20 settembre 2012							257		
		Totale		396						985	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽²⁾		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 17 marzo 2014	3.168								
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA 17 marzo 2014		1.603	triennale						
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 17 settembre 2014		2.984	triennale						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 14 marzo 2013				226 ⁽³⁾	97 ⁽⁴⁾	1.988			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 19 settembre 2013				255 ⁽³⁾	109 ⁽⁴⁾	2.262			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 15 marzo 2012				149 ⁽³⁾	149 ⁽⁴⁾	1.709			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 20 ottobre 2012				238 ⁽³⁾	128 ⁽⁴⁾	2.042			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 Attribuzione: CdA 10 marzo 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014						1.981			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 Attribuzione: CdA 27 ottobre 2011 Erogazione: CdA 17 marzo 2014					2.207				
		Totale		3.168	4.587		3.074	2.464	8.000	260	
				6.616	6.866		5.884	3.668	17.042	260	

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011.

(2) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali di Divisione, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti).

(3) Importo pro-quota non più erogabile a seguito di risoluzione del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

(4) Importo pro-quota erogato a seguito di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

Partecipazioni detenute

Nella tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Eni SpA e nelle società controllate che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e dai figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni

ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti. Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione di anno.

Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato, per ciascuna società partecipata, nominativamente per Amministratori, Sindaci e Direttori Generali delle Divisioni e, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

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

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2013	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2014
Consiglio di Amministrazione						
Giuseppe Recchi ⁽¹⁾	Presidente	Eni SpA	46.300			46.300
		Eni SpA ⁽³⁾	6.325	1.273	837	6.761
Emma Marcegaglia ⁽²⁾	Presidente	Saipem SpA ⁽³⁾		1.027	631	396
		Eni SpA ⁽⁴⁾	45.000			45.000
Paolo Scaroni ⁽⁴⁾	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Eni SpA	91.250			91.250 ⁽⁵⁾
Claudio Descalzi ⁽²⁾	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Eni SpA	39.455			39.455
Carlo Cesare Gatto ⁽¹⁾	Consigliere	Eni SpA	6.800	2.650	6.800	2.650
Paolo Marchioni ⁽¹⁾	Consigliere	Eni SpA	1.500		1.500	
Roberto Petri ⁽¹⁾	Consigliere			n.d.	n.d.	n.d.
Mario Resca ⁽¹⁾	Consigliere	Eni SpA	3.900		3.900	
Francesco Taranto ⁽¹⁾	Consigliere	Eni SpA	500			500
Luigi Zingales ⁽²⁾	Consigliere	Eni SpA ⁽⁶⁾	2.000			2.000
Collegio sindacale						
Ugo Marinelli ⁽¹⁾	Presidente	Eni SpA	6.600			6.600
Paolo Fumagalli ⁽¹⁾	Sindaco effettivo	Eni SpA ⁽³⁾	854			854
Paola Camagni ⁽²⁾	Sindaco effettivo	Saipem SpA	300		300	
Marco Lacchini ⁽²⁾	Sindaco effettivo	Eni SpA ⁽³⁾		5.000		5.000
Direttori Generali						
Angelo Fanelli	COO Divisione R&M fino al 30.06.2014	Eni SpA	30.800			30.800
Altri dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁷⁾		Eni SpA	166.183	10.630	2.700	174.113
		Saipem SpA	4.000	4.745		8.745

(1) In carica fino all'8 maggio 2014.

(2) In carica dall'8 maggio 2014.

(3) Detenute in Gestione patrimoniale.

(4) Detenute in Nuda proprietà.

(5) Azioni dichiarate (possedute all'8 maggio 2014).

(6) Azioni rappresentate da n. 1.000 ADR Eni SpA.

(7) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato e ai Direttori Generali di Divisione, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti, di cui quindici con partecipazioni in Eni SpA e in società controllate).

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

Con riferimento al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 8 maggio 2014, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito

internet www.eni.com, nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2014 del Piano.

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

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1							
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION							
		Sezione 2							
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea							
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito (euro)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale Eni SpA	8 maggio 2014	cash	1.350.000	17/09/14 ⁽¹⁾	n.a.	n.a.	3 anni	
Antonio Massimiliano Baldassarre	Managing Director IEOC Production BV	8 maggio 2014	cash	51.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Massimo Bechi	Amministratore Delegato Eni Slovensko Spol. S.r.o	8 maggio 2014	cash	36.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Guido Brusco	Managing Director Agip Kazakhstan North Caspian Operating Co NV	8 maggio 2014	cash	30.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Sebastiano Burratato	General Manager and Managing Director Petrobel Belayim Petroleum Co	8 maggio 2014	cash	40.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Giuseppe Busà	Amministratore Delegato Eni Deutschland GMBH	8 maggio 2014	cash	41.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Stefano Carbonara	Managing Director Eni Myanmar BV	8 maggio 2014	cash	22.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Roberto Castriota	Managing Director Eni International BV	8 maggio 2014	cash	42.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Fabio Cavanna	Managing Director Eni Ghana Exploration & Production Ltd	8 maggio 2014	cash	36.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Luigi Ciarrocchi	Presidente e Amministratore Delegato Tecnomare SpA	8 maggio 2014	cash	51.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Marco Coccagna	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	8 maggio 2014	cash	65.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Daniele De Giovanni	Amministratore Delegato EniPower SpA	8 maggio 2014	cash	107.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Fabrizio Dassogno	Presidente Tigaz Rt	8 maggio 2014	cash	50.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Luca De Caro	Managing Director Eni Indonesia Ltd	8 maggio 2014	cash	35.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Salvatore De Gaetano	Presidente e Amministratore Delegato LNG Shipping SpA	8 maggio 2014	cash	74.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Carmine De Lorenzo	Managing Director Eni Iraq BV	8 maggio 2014	cash	48.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Massimiliano Del Moro	Presidente e Amministratore Delegato Enirete Oil&Nonoil SpA	8 maggio 2014	cash	20.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Ernie Delfos	Managing Director Eni Australia Ltd	8 maggio 2014	cash	65.029	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Giovan Battista Di Giovanni	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA	8 maggio 2014	cash	86.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Luca Dragonetti	General Manager Eni Kenya BV	8 maggio 2014	cash	15.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Daniel Fava	Directeur General Eni G&P France SA	8 maggio 2014	cash	42.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Daniele Ferrari	Amministratore Delegato Versalis SpA	8 maggio 2014	cash	220.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Lorenzo Fiorillo	Directeur General Eni Congo SA	8 maggio 2014	cash	26.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Andrea Giaccardo	Directeur General Eni Algeria Production BV	8 maggio 2014	cash	22.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Paolo Giraudi	Managing Director Agip Karachaganak BV	8 maggio 2014	cash	40.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	
Settimio Guarrata	Amministratore Delegato Raffineria di Gela SpA	8 maggio 2014	cash	54.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni	

(1) Importo attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

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

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

		QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito (euro)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Giorgio Guidi	Managing Director Eni Pakistan Ltd	8 maggio 2014	cash	24.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Philip Duncan Hemmens	Managing Director Eni UK Ltd	8 maggio 2014	cash	61.579	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Massimo Maria Insulla	Vice Chairman and Managing Director Nigerian Agip Oil Co Ltd	8 maggio 2014	cash	24.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Giuseppe La Scola	Chairman and General Manager Eni Chemical Trading Shanghai Co Ltd	8 maggio 2014	cash	46.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Renato Maroli	Amministratore Delegato Eni Mediterranea Idrocarburi SpA	8 maggio 2014	cash	15.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Sergio Mereghetti	Amministratore Delegato Serfactoring SpA	8 maggio 2014	cash	34.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Giovanni Milani	Amministratore Delegato Syndial SpA	8 maggio 2014	cash	126.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
John Peuteman	Managing Director Eni Gas & Power NV/SA	8 maggio 2014	cash	68.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Biagio Pietraroia	Managing Director Eni Venezuela BV	8 maggio 2014	cash	45.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Marcello Poidomani	President Versalis France SAS	8 maggio 2014	cash	57.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Antonio Protopapa	Chairman and Managing Director Versalis International SA	8 maggio 2014	cash	48.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Mauro Russo	Amministratore Delegato Eni Servizi SpA	8 maggio 2014	cash	116.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Carlo Vito Russo	Managing Director Eni Angola Production BV	8 maggio 2014	cash	48.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Gianluigi Savio	Presidente Eni Gas Transport Services Srl	8 maggio 2014	cash	81.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Leonardo Stefani	President and Chief Executive Officer Eni US Operating Co Inc	8 maggio 2014	cash	47.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Luciano Maria Vasques	Managing Director Eni North Africa BV	8 maggio 2014	cash	38.000	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ⁽²⁾	13 dirigenti	8 maggio 2014	cash	2.763.500	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni
Altri dirigenti	282 dirigenti	8 maggio 2014	cash	13.896.460	01/10/14	n.a.	n.a.	3 anni

(2) Altri Dirigenti che, al momento dell'attribuzione e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato.

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