

Relazione sulla Remunerazione 2012

Missione

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

I Paesi di attività di Eni

EUROPA

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

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Gabon, Ghana, Guinea Equatoriale, Libia, Mali, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Repubblica Democratica del Congo, Togo, Tunisia

ASIA E OCEANIA

Arabia Saudita, Australia, Azerbaijan, Cina, Emirati Arabi Uniti, Filippine, India, Indonesia, Iran, Iraq, Kazakistan, Kuwait, Malaysia, Myanmar, Oman, Pakistan, Papua-Nuova Guinea, Qatar, Russia, Singapore, Siria, Taiwan, Thailandia, Timor Leste, Turkmenistan, Vietnam, Yemen

AMERICHE

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



Relazione sulla Remunerazione
2012

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2012

4 Lettera del Presidente del Compensation Committee

5 Premessa

6 Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2012

6 La governance del processo di remunerazione

- 6 Organi e soggetti coinvolti
- 6 Compensation Committee Eni
- 8 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2012

8 Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

9 Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012

- 9 Presidente del Consiglio di Amministrazione
- 10 Amministratori non esecutivi
- 10 Amministratore Delegato e Direttore Generale
- 11 Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 12 Riferimenti di mercato e pay - mix

13 Sezione II - Compensi e altre informazioni

13 Attuazione politiche retributive 2011

- 13 Compensi fissi
- 13 Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
- 13 Incentivazione variabile
- 14 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
- 15 Benefit

16 Compensi corrisposti nell'esercizio 2011

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

22 Partecipazioni detenute

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

Lettera del Presidente del Compensation Committee



Mario Resca
Presidente del
Compensation
Committee

In veste di Presidente del Compensation Committee, sono particolarmente lieto di presentare la prima Relazione sulla Remunerazione Eni, che chiude un anno, il 2011, particolarmente intenso per l'attività del Comitato e al contempo apre una nuova stagione di dialogo con azionisti e investitori sui temi riguardanti la remunerazione degli Amministratori e del Management.

Tra i principali avvenimenti che hanno coinvolto il Comitato nel 2011, vorrei segnalare

anzitutto il rinnovo degli organi sociali, che ha determinato il parziale rinnovo della composizione dello stesso Comitato, nel quale sono entrati a far parte i nuovi consiglieri Gatto, Petri e Profumo, impegnati a preservare un significativo apporto, in termini di professionalità e competenze, alla discussione comune, derivante anche dalle esperienze maturate nei rispettivi ambiti di operatività.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla verifica dei risultati di performance aziendale 2010, ai fini dell'attuazione dei piani di incentivazione variabile 2011, e sulla definizione degli obiettivi di performance 2011, ai quali risultano collegati i piani di incentivazione variabile 2012, oltre che sulle tematiche retributive collegate al rinnovo degli organi consiliari. Anche in considerazione dello scenario di riferimento, le proposte riguardanti la remunerazione dei nuovi Amministratori sono state definite sulla base di un principio di continuità con il prece-

dente mandato. Nella seconda parte dell'anno il Comitato ha monitorato gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione ed ha proposto al Consiglio il recepimento delle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, alle quali le prassi Eni risultavano di fatto già allineate.

La Relazione descrive compiutamente i profili di governance rilevanti ai fini della definizione ed attuazione della Politica sulla Remunerazione, le finalità e i principi generali ai quali Eni si ispira nel definire il proprio approccio alla remunerazione degli Amministratori e del Management, le linee guida di Politica adottate per il 2012 e gli interventi retributivi attuati nel 2011, in una logica di piena adesione alle finalità di trasparenza perseguite dalla normativa e con l'obiettivo di assicurare la massima chiarezza ed efficacia delle comunicazioni rivolte al mercato e agli azionisti, secondo lo standard Eni.

Il Comitato è consapevole della rilevanza che il tema della remunerazione assume per azionisti, investitori e stakeholder in genere, e si impegna a perseguire, nella propria azione, il raggiungimento di un appropriato bilanciamento tra l'esigenza di attrarre e fidelizzare le risorse più adeguate a gestire con successo la Società, la realizzazione degli obiettivi di crescita sostenibile affermati nel Piano Strategico e la promozione dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione affermati nel Codice Etico e da sempre presenti nella cultura aziendale di Eni.

1 marzo 2012

Il Presidente
del Compensation Committee

Premessa

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, in data 15 marzo 2012, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2012 da Eni SpA (di seguito "Eni" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica; i principi generali e le linee guida definiti nella Politica Eni rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni³;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 agli Amministratori, Sindaci, Direttori Generali e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

La Relazione illustra inoltre le partecipazioni detenute dagli Am-

ministratori, dai Sindaci, dai Direttori Generali e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁴.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana SpA (di seguito "Codice di Autodisciplina"), come da ultimo modificate nella nuova edizione del Codice del dicembre 2011, raccomandazioni recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 15 dicembre 2011⁵.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società⁶, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 e chiamata ad 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 Decreto Legislativo n. 58/98 e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni).

[2] Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, 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.

[3] La determinazione delle politiche retributive delle società controllate avviene nel rispetto del principio di autonomia gestionale in particolare delle società quotate e delle società del settore gas ed elettricità soggette ad unbundling, nonché in coerenza con le prescrizioni previste dalle normative locali e di settore.

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

[5] Cfr. il comunicato stampa di pari data disponibile nella sezione "Media" del sito internet della Società (www.eni.com).

[6] Il testo è pubblicato nelle sezioni "Corporate Governance" e "Investor Relations" del sito internet della Società.

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

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

Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2012

La governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

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

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

In linea con il modello di governance di 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 della struttura della remunerazione del Preposto al controllo interno e Responsabile Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato per il controllo interno.

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, istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1996, è composto, in linea con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In alternativa, il Regolamento permette che il Comitato sia composto da Amministratori non esecutivi la maggioranza dei quali indipendenti, prevedendo che in tale ultimo caso il Presidente sia scelto tra gli Amministratori indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Dall'11 giugno 2008, sino al rinnovo degli organi sociali avvenuto in occasione dell'Assemblea in data 5 maggio 2011, il Comitato è stato composto dai seguenti Amministratori non esecutivi, tut-

ti indipendenti: Mario Resca, con funzioni di Presidente, Alberto Clò, Paolo Andrea Colombo e Francesco Taranto.

Con riferimento al nuovo mandato consiliare, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 6 maggio 2011, ha nominato nel Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina di Borsa, cui Eni aderisce: Mario Resca, con funzioni di Presidente, Carlo Cesare Gatto, Roberto Petri e Alessandro Profumo.

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

La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento¹⁰, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 1° giugno 2011 e successivamente modificato in data 15 dicembre 2011, per recepire le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina del marzo 2010, come modificate nel dicembre 2011.

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione dei componenti dei Comitati di Amministratori costituiti dal Consiglio;
- propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei 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 semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

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

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

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare il Presidente del

[9] Per maggiori informazioni sulla struttura 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.

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.

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;
- 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.

Ciclo di attività del Compensation Committee



Dicembre-gennaio

- Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio
- Attuazione Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)
- Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

Febbraio-marzo

- Definizione della Politica sulla Remunerazione
- Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile
- Attuazione dei Piani di incentivazione variabile a breve termine degli Amministratori

Aprile-maggio

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

Settembre

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

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2011, il Compensation Committee (nella precedente ed attuale composizione) si è riunito complessivamente 6 volte, con una partecipazione media del 95% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2010 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2011, ai fini dei Piani di incentivazione variabile, nonché sulle tematiche retributive collegate al rinnovo degli organi consiliari.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione, anche ai fini del recepimento delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, con conseguente proposta di aggiornamento del Regolamento del Comitato, per quanto riguarda in particolare la composizione ed i compiti del Comitato stesso.

Principali temi affrontati nel 2011

Febbraio

- Consuntivazione dei risultati 2010 e definizione degli obiettivi di performance 2011 ai fini dei Piani di incentivazione variabile in essere;
- Attuazione dei Piani di incentivazione variabile degli Amministratori;
- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore dell'Amministratore Delegato e delle altre risorse manageriali;

Aprile

- Esame di eventuali riconoscimenti straordinari in favore del Presidente e dell'Amministratore Delegato;

Maggio

- Proposte per la remunerazione degli Amministratori con deleghe nel nuovo mandato consiliare;
- Proposte per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari nel nuovo mandato consiliare;
- Definizione dei criteri generali di Politica retributiva 2011 per i Dirigenti con responsabilità strategica;

Settembre

- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato e delle risorse manageriali critiche;

Dicembre

- Esame dell'evoluzione normativa in tema di remunerazioni;
- Proposta di recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina e di conseguente aggiornamento del Regolamento del Comitato.

Per il 2012 il Comitato ha programmato lo svolgimento di tre riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime due riunioni, dedicate alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2011 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2012, con particolare riferimento alla definizione delle caratteristiche dei Piani di Incentivazione di Lungo Termine, nonché alla predisposizione della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il suo Presidente, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento aderendo 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 delle pagine specificamente dedicate a tali temi nell'ambito della sezione "Governance" del sito internet della Società.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2012

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 15 dicembre 2011, del 6 febbraio e del 1° marzo 2012, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto delle deliberazioni assunte in relazione al rinnovo degli organi societari:

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

Le suddette attività sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo in tema di remunerazione, oltre che delle prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2012 relativamente ad Amministratori, Direttori Generali e altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, nella riunione del 15 marzo 2012¹¹, 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 racco-

mandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare l'interesse del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

Nell'ambito della Politica adottata, particolare rilevanza assume la componente variabile collegata ai risultati conseguiti, attraverso sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari, di sviluppo del business ed operativi, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati, in coerenza con il Piano Strategico della Società.

In particolare, la Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso: i) la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dalla Policy Eni "Le nostre persone"¹²; ii) il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento.

Principi generali

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

- struttura retributiva in grado di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali;
- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali; salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria;
- struttura retributiva per gli Amministratori con deleghe, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita;
- coerenza della remunerazione complessiva, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello comparabile per 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 articolata in una componente di breve termine ed una componente di medio-

[11] In sede di recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina di Borsa, in data 15 dicembre 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di rinviare l'approvazione della Politica sulle Remunerazioni a marzo 2012, in occasione dell'approvazione della presente Relazione, considerato che la prima sezione di tale Relazione riguarda l'illustrazione della Politica sulla Remunerazione adottata e che, alla data della richiamata delibera consiliare, le disposizioni Consob volte a specificare in dettaglio il contenuto della Relazione, in attuazione dell'art. 123-ter citato, non erano state ancora definitivamente emanate.

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

lungo termine, caratterizzata da un adeguato differimento degli incentivi, attraverso la previsione di un periodo di vesting almeno triennale;

- significativa incidenza, per i ruoli esecutivi e caratterizzati da maggiore influenza sui risultati aziendali, delle componenti variabili di lungo termine, in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione della performance in un orizzonte sia di breve sia di medio-lungo periodo attraverso:
 - i. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve termine sulla base di una balanced scorecard che valorizzi la performance di business e individuale, in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità, e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti ad essi assegnati;
 - ii. l'individuazione degli obiettivi 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 performance superiori a quelli dei principali competitor internazionali.
- valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene¹³, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi di performance attribuiti;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012 degli Amministratori riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base di un principio di continuità della struttura retributiva con quella definita nel precedente mandato.

Per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, la Politica retributiva 2012 prevede l'attuazione dei medesimi strumenti retributivi previsti nel

2011, prevedendo in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente coerenti a quelli del vertice aziendale, per meglio orientare ed allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nei piani di performance annuali e nel Piano Strategico della Società.

Le linee di politica retributiva 2012 sono state definite in linea con le finalità ed i principi generali enunciati e sono state valutate, dal Compensation Committee, congruenti con i riferimenti di mercato applicabili, anche in relazione alla valutazione periodica svolta dal Comitato sull'attuazione della politica retributiva 2011.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione assembleare per la carica

L'Assemblea del 5 maggio 2011, ha definito la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 265.000 euro, mantenuto invariato rispetto al precedente mandato. L'Assemblea ha inoltre determinato, come per gli altri Amministratori, un incentivo variabile annuale collegato alla performance relativa del "Total Shareholders' Return" (TSR) Eni, rispetto a quella delle sette maggiori compagnie petrolifere internazionali per capitalizzazione (Exxon, Chevron, Conoco, Shell, British Petroleum, Total, Statoil). L'incentivo è corrisposto nella misura, invariata rispetto al precedente mandato, di 80.000 euro o di 40.000 euro, se Eni, nell'anno di riferimento, si colloca rispettivamente ai primi due posti ovvero al terzo e quarto posto della graduatoria; negli altri casi l'incentivo non è dovuto.

Remunerazione per le deleghe conferite

Il Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011, ha definito una remunerazione integrativa per le deleghe conferite al Presidente in conformità allo Statuto. A tal fine sono state previste, in continuità con il precedente mandato, una componente fissa annuale in misura pari a 500.000 euro lordi e una componente variabile annuale con livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130) rispettivamente pari al 60% e 78% della remunerazione fissa stabilita per le deleghe, da determinare in relazione ai risultati di performance economico/finanziaria ed operativa conseguiti da Eni nell'esercizio precedente quello di erogazione. Tali obiettivi, anche in coerenza con lo schema previsto per l'Amministratore Delegato, sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, sulla performance operativa/industriale di Eni e sull'attuazione delle linee strategiche e di sostenibilità definite nel Piano quadriennale 2012-2015.

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

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per il Presidente o accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato. È comunque facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio l'eventuale ri-

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

conoscimento di un'indennità, al termine del mandato, commisurata all'entità dei compensi percepiti e al raggiungimento di performance di particolare rilevanza per Eni.

Benefit

In favore del Presidente sono previste forme di copertura assicurativa assistenziale.

Amministratori non esecutivi

Remunerazione assembleare

L'Assemblea del 5 maggio 2011 ha definito la remunerazione degli Amministratori per il mandato 2011-2014, prevedendo, un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 115.000 euro, mantenuto invariato rispetto al precedente mandato. L'Assemblea ha inoltre deliberato un compenso variabile annuale collegato alla performance relativa del "Total Shareholders' Return" (TSR) Eni, rispetto a quella delle altre sette maggiori compagnie petrolifere internazionali, per capitalizzazione (Exxon, Chevron, Conoco, Shell, British Petroleum, Total, Statoil). L'incentivo è corrisposto nella misura, invariata rispetto al precedente mandato, di 20.000 euro o di 10.000 euro, se Eni, nell'anno di riferimento, si colloca rispettivamente ai primi due posti ovvero al terzo e quarto posto della graduatoria; negli altri casi l'incentivo non è dovuto.

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti è previsto il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari:

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

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

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

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale per l'attuale mandato è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011 in relazione alle deleghe conferite, ed assorbe sia i compensi

determinati dall'Assemblea del 5 maggio 2011 per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in un importo annuale lordo pari a 1.430.000 euro, di cui 430.000 euro per l'incarico di Amministratore Delegato e 1.000.000 euro per l'incarico di Direttore Generale; tali importi sono mantenuti invariati rispetto al precedente mandato, in considerazione della stretta continuità delle deleghe attribuite.

In qualità di Dirigente Eni, il Direttore Generale è, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile di breve termine

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso determinato con riferimento ad un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130) rispettivamente pari al 110% e 155% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati di performance economico/finanziaria ed operativa conseguiti da Eni nell'esercizio precedente. Tali obiettivi sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, sulla performance operativa/industriale di Eni e sull'attuazione delle linee strategiche e di sostenibilità definite nel Piano quadriennale 2012-2015.

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

Incentivazione variabile di lungo termine

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

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) previsto per i dirigenti della Società con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA¹⁴, parametro largamente utilizzato nel settore oil&gas come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di crescita/consolidamento dell'attuale posizionamento di Eni nelle aree di business. L'incentivo base da attribuire è determinato in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente quello di attribuzione per un valore target e massimo rispettivamente pari al 55% e al 71,5% della remunerazione fissa complessiva. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in relazione ai risultati conseguiti in ciascuno dei tre esercizi successivi quello di attribuzione in percentuale compresa tra lo zero e il 170% del valore attribuito. I risultati EBITDA 2011, ai fini dell'attribuzione 2012, e gli obiettivi EBITDA 2012 sono stati deliberati dal Consiglio di

[14] Earnings before interest, tax, depreciation and amortization.

Amministrazione del 15 marzo 2012 su proposta del Compensation Committee, in coerenza con il Piano strategico. In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel Piano.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), in sostituzione del precedente Piano di stock option, con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2011, di importo, a target, corrispondente alla valorizzazione del precedente Piano di stock option, da effettuare da parte di società esterne specializzate, secondo le modalità e i criteri deliberati dal Consiglio. Per il 2012, l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale compresa tra zero e 130% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti in termini di variazione del parametro utile netto adjusted + Depletion Depreciation & Amortization (DD&A) misurata nel triennio in termini relativi rispetto alle altre maggiori compagnie petrolifere internazionali per capitalizzazione. Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Exxon, Shell, British Petroleum, Chevron, Conoco Phillips, Total. In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel Piano. Sono in corso studi per l'eventuale variazione delle attuali condizioni di performance del Piano per tener conto della struttura specifica del portafoglio di business Eni rispetto a quello del peer group di riferimento.

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

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

- alla risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, in connessione con la scadenza o con la cessazione anticipata dell'attuale mandato, è previsto, ad integrazione delle competenze di fine rapporto, e con esonero da ogni obbligazione attinente il preavviso, un'indennità definita in una componente fissa, di importo pari a 3.200.000 euro e in una componente variabile calcolata con riferimento al valore dell'incentivo monetario annuale calcolato rispetto alla media delle performance Eni del triennio 2011-2013; l'indennità non è dovuta se la risoluzione del rapporto di lavoro avviene per giusta causa, a seguito di decesso e nel caso di dimissioni non determinate da una riduzione essenziale delle deleghe attribuite;
- al termine del mandato è riconosciuto un trattamento che, in relazione alla remunerazione fissa e al 50% della remunerazione variabile massima percepita per il solo rapporto di amministrazione, garantisca un trattamento previdenziale, contributivo e di trattamento di fine rapporto parificato a quello riconosciuto da Eni per il rapporto di lavoro dirigenziale;

- in relazione all'obbligo assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro in tutto il territorio italiano, europeo e nord-americano, alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Eni è prevista l'erogazione di un compenso pari a 2.219.000 euro; È inoltre facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio, al termine del mandato, un'eventuale integrazione delle competenze di fine rapporto, qualora nel corso del triennio siano stati conseguiti risultati di particolare rilevanza.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in continuità con il precedente mandato e con la politica attuata nel 2011 sono previste forme di copertura assicurativa assistenziale e, in particolare, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁵), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁶), nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali 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 2012, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevederanno criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento del fisso indirizzati ai titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi a tantum straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Inoltre, in qualità di Dirigenti Eni, i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile di breve termine

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Eni, di area di business e individuali variabili secondo una scala 70÷130 con un livello di incentivazione a target (performance = 100) differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino ad un massimo pari al 60% della remunerazione fissa.

Gli obiettivi di ciascuna area di business, declinati sulla base di

[15] Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it.

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

quelli assegnati al vertice aziendale, sono focalizzati sulla performance economico/finanziaria, operativa e industriale, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità. Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile è 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 della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine

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

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, in relazione alla performance della Società misurata in termine di EBITDA. Tale Piano mantiene le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per il Piano dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo base da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino ad un massimo pari al 40% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti.
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) previsto per le risorse manageriali critiche. Tale Piano mantiene le medesime condizioni di performance e caratteristiche del Piano previsto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'incentivo base da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino ad un massimo pari al 50% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in percentuale compresa tra zero e 130% del valore attribuito, in relazione ai risultati conseguiti. Sono in corso studi per l'eventuale variazione delle attuali condizioni di performance del Piano per tener conto della struttura specifica del portafoglio di business Eni rispetto a quello del peer group di riferimento.

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo – in caso di risoluzione consensuale o di cessione o perdita di controllo da parte di Eni nella società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting – che il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi ovvero nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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

Per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed

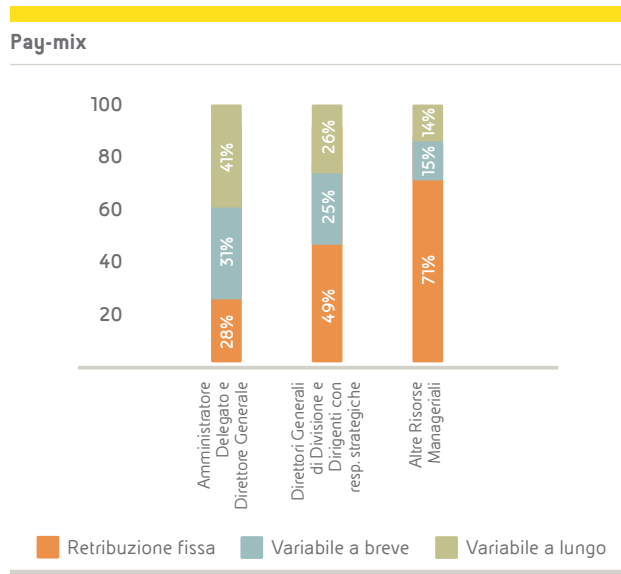
eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato e prepensionamento e/o specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

In favore dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2011 sono previste forme di copertura assicurativa assistenziale e, in particolare, nel rispetto di quanto stabilito dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁵), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁶), nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Riferimenti di mercato e pay-mix

I riferimenti retributivi utilizzati per le diverse tipologie di ruolo, sono di seguito indicati: i) per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi, i riferimenti relativi a ruoli omologhi nelle Società quotate nazionali di maggiore capitalizzazione; ii) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, i riferimenti relativi a ruoli omologhi nelle Società quotate nazionali ed europee di maggiore capitalizzazione e nelle principali Società internazionali del settore Oil; iii) per i Direttori Generali di Divisione e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i riferimenti relativi ai ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali nazionali. Le linee di Politica retributiva 2012 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



Sezione II - Compensi e altre informazioni

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

Ufficio rapporti con gli investitori

Piazza Ezio Vanoni, 1 - 20097 San Donato Milanese (MI)
Tel. +39-0252051651 - Fax +39-0252031929
e-mail: investor.relations@eni.com

**eni spa**

Sede legale in Roma, Piazzale Enrico Mattei, 1
Capitale sociale al 31 dicembre 2011:
euro 4.005.358.876 interamente versato
Registro delle Imprese di Roma,
codice fiscale 00484960588
parita IVA 00905811006
Sedi secondarie:
San Donato Milanese (MI) - Via Emilia, 1
San Donato Milanese (MI) - Piazza Ezio Vanoni, 1

Pubblicazioni

Relazione Finanziaria Annuale redatta
ai sensi dell'art. 154-ter c.1 del D.Lgs 58/1998
Annual Report
Annual Report on Form 20-F redatto per il deposito
presso la US Securities and Exchange Commission
Fact Book (in italiano e in inglese)
Eni in 2011 (in inglese)
Relazione Finanziaria Semestrale Consolidata al 30 giugno
redatta ai sensi dell'art. 154-ter c.2 del D.Lgs 58/1998
Interim consolidated report as of June 30
Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari
redatta ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs 58/1998
(in italiano e in inglese)
Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi
dell'art. 123-ter del D.Lgs 58/1998 (in italiano e in inglese)

Sito Internet: eni.com

Centralino: +39-0659821

Numero verde: 800940924

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

ADRs/Depositary

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

Contatti:

- Institutional Investors/Broker Desk:
UK: Mark Lewis – Tel. +44 (0) 20 7964 6089;
mark.lewis@bnymellon.com
USA: Ravi Davis – Tel. +1 212 815 4245;
ravi.davis@bnymellon.com
Hong Kong: Joe Oakenfold – Tel. +852 2840 9717;
joe.oakenfold@bnymellon.com
- Retail Investors:
Domestic Toll Free – Tel. 1-866-433-0354
International Callers – Tel. +1.201.680.6825

Copertina: Inarea - Roma

Impaginazione e supervisione: Korus - Roma

Stampa: Stabilimento Tipografico Ugo Quintily SpA - Roma - Italy

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

eni.com