



Relazione sulla Remunerazione 2014

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

AFRICA

Algeria, Angola, Camerun, Congo, Egitto, Gabon,
Ghana, Kenia, Liberia, Libia, Marocco, Mauritania,
Mozambico, Nigeria, Repubblica Democratica
del Congo, Sudafrica, Togo, Tunisia, Uganda

ASIA E OCEANIA

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

AMERICHE

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



Relazione sulla Remunerazione

2014

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2014

4 Lettera del Presidente del Compensation Committee

5 Premessa

6 Overview

10 Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2014

10 La governance del processo di remunerazione

- 10 Organi e soggetti coinvolti
- 10 Compensation Committee Eni
- 12 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2014

12 Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

13 Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2014

- 14 Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi
- 15 Amministratore Delegato e Direttore Generale
- 16 Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
- 18 Pay-mix

18 Sezione II - Compensi e altre informazioni

18 Attuazione politiche retributive 2013

- 18 Compensi fissi
- 18 Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
- 19 Incentivazione variabile
- 20 Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
- 20 Benefit

20 Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

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

27 Partecipazioni detenute

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

Lettera del Presidente del Compensation Committee



Mario Resca
Presidente del
Compensation
Committee

Signori azionisti,
il 2013 è stato caratterizzato da una grande attenzione al tema della remunerazione degli amministratori e il Compensation Committee ha seguito costantemente il dibattito che si è sviluppato in materia, anche in relazione alle recenti evoluzioni normative, tenendone conto nella valutazione delle proposte di Politica sulla remunerazione per il 2014.

Nel ripercorrere brevemente i principali impegni svolti, ricordo che il Comitato ha dedicato la prima parte dell'anno alla valutazione di adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica sulla remunerazione attuata nel 2012, ai fini delle proposte di Politica per il 2013 e ha svolto la verifica dei risultati di performance e la definizione degli obiettivi connessi ai piani di incentivazione variabile in essere, a supporto delle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione.

I risultati del voto assembleare sulla prima sezione della Relazione per la remunerazione 2013, compiutamente analizzati dal Comitato nella riunione di luglio, hanno confermato un significativo apprezzamento delle politiche programmate, approvate con il voto favorevole di circa il 96% dei partecipanti, in aumento di circa 3,6 punti percentuali rispetto al 2012.

Le ultime due riunioni dell'anno sono state infine dedicate all'approfondimento delle norme che prevedono, per le società con azioni quotate controllate dalle pubbliche amministrazioni, che in occasione del primo rinnovo degli organi sociali sia sottoposta all'approvazione dell'Assemblea una proposta che limiti i compensi degli amministratori con deleghe entro la misura del 75% del trattamento economico complessivo, a qualsiasi titolo determinato, nel corso del precedente mandato (Legge n.98 del 9 agosto 2013).

Le Linee Guida di Politica retributiva per il 2014 prevedono pertanto - quale principale cambiamento rispetto al 2013 - che la remunerazione degli Amministratori con deleghe nel prossimo mandato sia determinata, dai competenti organi societari, nel

rispetto dei vincoli previsti dalla recente riforma normativa, tenuto altresì conto delle deleghe che saranno attribuite e dei principi generali richiamati nella prima sezione della Relazione, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina cui Eni aderisce.

Ulteriori novità delle Linee Guida introdotte nella presente Relazione, in linea con le best practices internazionali e con le indicazioni dei principali proxy advisor, riguardano:

- il nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche per il business, cui parteciperà l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo consiliare, i cui parametri di performance sono stati maggiormente allineati agli interessi degli azionisti ("Total Shareholder Return") e alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine ("Net Present Value" delle riserve certe);
- i trattamenti di fine mandato e/o rapporto per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, con la possibilità di riconoscere tali trattamenti entro il limite dei due anni di remunerazione.

La Relazione 2014, che mantiene l'impostazione e l'articolazione già definita nel 2013, testimonia il nostro costante impegno nel rappresentare adeguatamente le strategie definite da Eni per la remunerazione del proprio management, a sostegno degli obiettivi di business e in coerenza con i valori e i principi aziendali.

Nel ringraziare sentitamente i consiglieri Carlo Cesare Gatto, Roberto Petri e Alessandro Profumo per il significativo contributo alla discussione comune, vorrei infine rivolgere un saluto ed un augurio ai membri che saranno chiamati a far parte del nuovo Compensation Committee, nella consapevolezza della complessità della sfida che li attende.

Signori azionisti, anche a nome degli altri componenti del Comitato, vi ringrazio per i feedback ricevuti e per l'adesione che vorrete dare alle politiche programmate per il 2014.

12 febbraio 2014

Il Presidente
del Compensation Committee

Premessa

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, in data 17 marzo 2014, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2014 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 2013 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 2014.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, 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 delle società quotate (di seguito “Codice di Autodisciplina”), cui Eni aderisce⁵;
- tenendo conto dei vincoli previsti dall’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. A tal fine la

Legge prevede che sia sottoposta ad approvazione assembleare, in occasione del rinnovo degli organi sociali, una proposta in materia di remunerazione degli Amministratori con deleghe di Eni e delle sue società controllate, conforme ai criteri previsti dalla legge citata, che prevede che i compensi di cui all’art. 2389, terzo comma, del codice civile, per gli Amministratori ai quali il Consiglio di Amministrazione conferirà le deleghe nel prossimo mandato, non potranno essere determinati in misura superiore al 75% del “trattamento economico complessivo” a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la Società, nel corso dell’attuale mandato. Per “trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato”, si intende, a tal fine, il trattamento economico massimo potenzialmente erogabile in relazione alle varie componenti di remunerazione previste nelle deliberazioni e/o contratti di riferimento. La remunerazione degli Amministratori con deleghe nel prossimo mandato, subordinatamente all’approvazione della richiamata proposta in Assemblea, dovrà conseguentemente essere ridotta in misura pari ad almeno il 25% rispetto a quella determinata nel corso dell’attuale mandato, avuto particolare riguardo, a tal fine, ai livelli d’incentivazione massimi previsti in relazione alle componenti variabili di breve e di lungo termine.

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 2013 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁶.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione “Governance” del sito internet della Società⁷.

[1] Art. 123-ter del Decreto Legislativo 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.

[3] La determinazione delle politiche retributive delle società controllate avviene nel rispetto del principio di autonomia gestionale in particolare delle società quotate e/o soggette a regolazione, nonché in coerenza con le prescrizioni previste dalle normative locali.

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

[5] Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Eni al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione “Governance” del sito internet della Società (http://www.eni.com/it_IT/governance/sistema-e-regole/codice-autodisciplina-eni/codice-autodisciplina-eni.shtml).

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

[7] 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 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 2013, dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché delle migliori pratiche 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 2014

Il Consiglio di Amministrazione Eni, è stato nominato dall'Assemblea in data 5 maggio 2011 per tre esercizi, fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013. La Politica sulla Remunerazione 2014 illustrata in dettaglio nella prima sezione della presente Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori in carica, il cui mandato termina alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, le Linee Guida 2014 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011 e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori che saranno nominati per il nuovo mandato è previsto quale principale cambiamento rispetto al 2013, l'introduzione – subordinatamente all'approvazione

in Assemblea, di una proposta di riduzione dei compensi ai sensi dell'art. 84-ter della citata legge n. 98/2013 – di un limite alla remunerazione degli Amministratori con deleghe in misura pari al 75% del "trattamento economico complessivo" a qualsiasi titolo determinato nel corso dell'attuale mandato (inteso quale trattamento economico massimo potenzialmente erogabile), secondo quanto già riportato in Premessa. Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, sono previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento agli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, e di medio-lungo termine attraverso la partecipazione ai Piani di incentivazione variabile previsti per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Per gli Amministratori non esecutivi che faranno parte del

Comitato Controllo e Rischi, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, si prevede la possibilità di un incremento dei relativi compensi, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti;

- per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2014 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2013, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche che prevede, in sostituzione del precedente, alcuni cambiamenti alle condizioni di performance, al fine di assicurarne un maggiore allineamento agli interessi degli azionisti nonché una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel lungo termine, tenuto anche conto degli orientamenti dei proxy advisor e dei principali investitori istituzionali. Il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-

2016 prevede, come parametri di performance, sia il "Total Shareholder Return" (TSR) che il "Net Present Value" (NPV) delle riserve certe. Il Piano, in quanto collegato anche all'andamento del titolo Eni, sarà pertanto sottoposto all'approvazione degli azionisti, nell'Assemblea annuale prevista in data 8 maggio 2014. Le condizioni del Piano saranno pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.eni.com), in attuazione della normativa vigente (art.114-bis del D. Lgs.n. 58/98 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del nuovo Piano, si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine", a pag. 20 della Relazione.

La tabella seguente descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, nonché dei Direttori Generali di Divisione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Politica sulla Remunerazione 2014			
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 : 1.430.000 euro annui (importo invariato dal 2005) - DIRS: retribuzione determinata in base al ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori medi di mercato)
IMA - Incentivazione variabile annuale	- Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget - Destinatari: tutte le risorse manageriali	- Obiettivi 2014 AD: - Cash flow - Ebit (40%) - Attuazione linee strategiche (30%), - Performance operativa Divisioni (20%) - Sostenibilità (10%) - 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 ² , con una soglia minima per l'incentivazione pari ad una performance complessiva di 85 punti - Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali	- AD/DG ¹ : livello di incentivazione a target pari al 110% della remunerazione fissa (min 87,5% e max 155%) - DIRS: livelli di incentivazione a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino ad un max del 60% della remunerazione fissa
IMD - Incentivazione Monetaria Differita	- Promuove la crescita della redditività del business nel lungo periodo - Destinatari: le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali	- Performance Ebitda misurata rispetto al valore di Ebitda a Piano - Incentivi attribuiti in funzione dei risultati di Ebitda conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70-130 ² - Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 170% degli importi attribuiti, in funzione della media dei risultati annuali conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance annuale 70-170 ² - Vesting triennale - Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali	- AD/DG ¹ : incentivo da attribuire a target (terza e ultima attribuzione) pari al 55% della remunerazione fissa (min 38,5% e max 71,5%) - DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino ad 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	- Performance misurata in termini di variazione dei parametri TSR ³ (60%) e Net Present Value delle riserve certe ³ (40%), rispetto alla variazione conseguita dalle società di un peer group di riferimento (Exxon, Chevron, Shell, BP, Total, Repsol) - Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 130% degli importi attribuiti, in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting: 1° Posto 130% 2° Posto 115% 3° Posto 100% 4° Posto 85% 5° Posto 70% ⁵ 6° Posto 0% 7° Posto 0% - Vesting triennale - Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali	- AD ⁴ : incentivo da attribuire a target in relazione alla rimodulazione dei compensi previsti dalla legge n. 98/2013 - DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino ad un max del 75% della remunerazione fissa
Benefit	- Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale - Destinatari: tutte le risorse manageriali	- Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale	- Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Coperture assicurative - Autovettura a uso promiscuo

(1) Le informazioni riportate riguardano l'AD/DG in carica alla data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della presente Relazione. In attuazione della legge n. 98/2013, per il nuovo AD è previsto un livello di remunerazione complessiva inferiore, per almeno il 25%, al trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato nel corso dell'attuale mandato. I compensi del nuovo AD, e i relativi livelli di incentivazione, saranno puntualmente deliberati dal Consiglio di Amministrazione, a valle dell'Assemblea che delibererà il rinnovo degli organi sociali, in attuazione delle disposizioni del Codice Civile italiano (art.2389, terzo comma), tenendo conto delle deleghe attribuite e dei vincoli introdotti dalla legge 98/2013.

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

(3) Il Total Shareholder Return è un indicatore che 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 è un indicatore che 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.

(4) Incentivo da attribuire al nuovo AD in relazione alle determinazioni che saranno assunte dal Consiglio di Amministrazione, secondo quanto precisato nella nota n. 1.

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

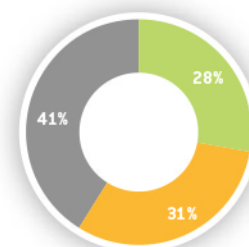
Pay mix 2014 e compensi erogati nel 2013

La struttura retributiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica mantiene per il 2014, gli stessi livelli di remunerazione fissa e i medesimi piani di incentivazione variabile di breve e lungo termine del 2013. Il pay-mix dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è caratterizzato da una quota variabile rilevante, pari complessivamente al 72%, condizionata al

raggiungimento di predefiniti obiettivi di performance, in cui risulta prevalente la componente di lungo termine. In attuazione della legge n. 98/2013 e subordinatamente all'approvazione della relativa proposta in sede assembleare, per il nuovo Amministratore Delegato è previsto un livello di remunerazione complessivamente inferiore, per almeno il 25%, al trattamento

economico complessivo determinato nel corso dell'attuale mandato. Le varie componenti di remunerazione saranno definite dal nuovo Consiglio di Amministrazione nel rispetto di tale vincolo, assicurando un pay mix coerente alle indicazioni del capitolo "Principi e finalità generali della Politica sulla Remunerazione".

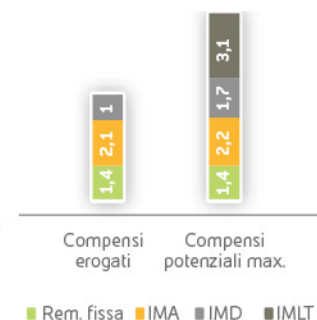
Pay mix AD/DG



■ Remunerazione fissa
■ Variabile a breve
■ Variabile a lungo

I compensi erogati nel 2013 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono evidenziati nella tabella di seguito riportata, a confronto con il trattamento economico complessivo massimo potenzialmente erogabile su base annua, in relazione alle varie componenti di remunerazione fissa e variabile di breve e di lungo termine.

Confronto compensi AD/DG 2013: erogato vs potenziale massimo (importi in milioni di euro)

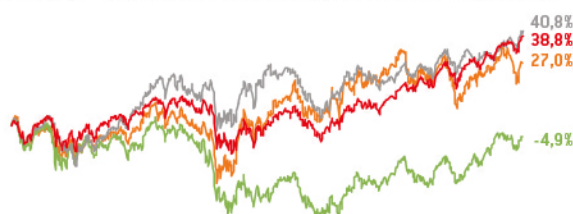


Remunerazione, performance, sostenibilità

Nel periodo 2010-2013, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return (TSR) pari al 27% rispetto al -4,9% del Ftse Mib, mentre

il Peer Group¹ ha garantito un TSR medio pari al 40,8% rispetto al 38,8% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers².

TSR 2010-2013 – 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)

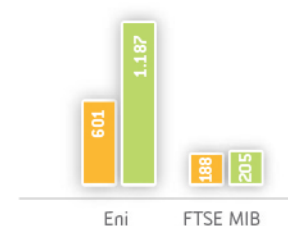
(1) Il Peer Group è composto da: Exxon, Chevron, Shell, BP, Total e Repsol].

(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 2010-2012 (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 1.187 euro, per ciascun euro percepito, in sensibile aumento rispetto al dato 2009-2011 (601 euro). Il dato medio dello stesso indicatore per le altre società del FTSE

MIB è risultato pari a 205 euro, contro i 188 euro del 2009-2011¹.

Valore creato per l'azionista in rapporto ai compensi corrisposti all'AD/DG (2010-2012 vs 2009-2011) Index (€)



■ 2009-2011 ■ 2010-2012

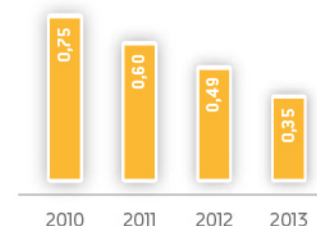
Fonte: Pearl Meyer & Partners

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

Nel 2013, 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 2010-2013 risulta in costante diminuzione.

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



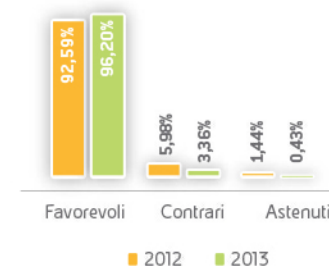
Relazione sulla Remunerazione 2013 (I sezione) – risultati del voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti del 10 maggio 2013 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 Re-

lazione sulla Remunerazione 2013, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,20% dei partecipanti. Rispetto al 2012 è stato conseguentemente registrato un aumento dei voti favorevoli pari a 3,6 punti percentuali a fronte di

un significativo incremento della partecipazione in Assemblea (dal 56,38% del 2012 al 61,08% del 2013).

Risultati del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni (2013 vs. 2012 - % partecipanti)



Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2014

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 Eni⁸, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di *performance* ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- la definizione, su proposta dell'Amministratore Delegato d'intesa con il Presidente, della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale.

Aderendo alle raccomandazioni contenute nel Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione è supportato, per quanto riguarda le tematiche di remunerazione, da un Comitato di Amministratori non esecutivi e indipendenti (Compensation Committee) avente funzioni propositive e consultive in materia.

Compensation Committee Eni

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Compensation Committee Eni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1996. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società⁹.

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

consente che il Comitato sia composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, prevedendo che in tal caso il Presidente sia scelto tra gli Amministratori indipendenti. Il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

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

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

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

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

(8) 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.

(9) 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.

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

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

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale (o altro Sindaco effettivo da questi designato) e possono partecipare anche gli altri Sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Su richiesta del Presidente del Comitato, possono inoltre partecipare alle riunioni i Dirigenti della Società o altri soggetti, per fornire informazioni e valutazioni su singoli punti all'ordine del giorno.

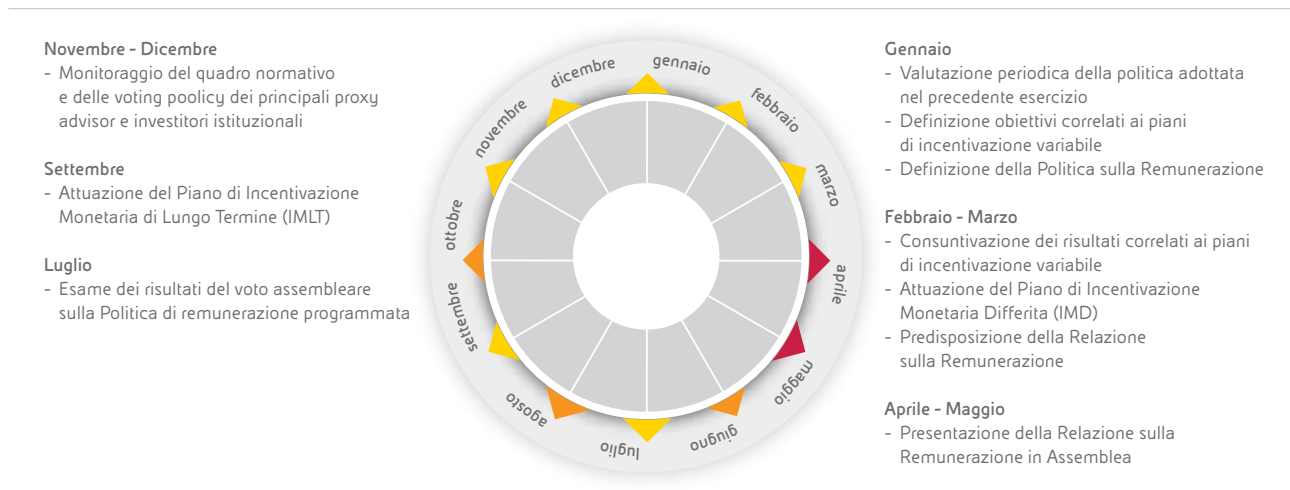
Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Ciclo di attività del Compensation Committee

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

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

Ciclo di attività del Compensation Committee



Attività svolte e programmate

Nel corso del 2013, il Compensation Committee si è riunito complessivamente 7 volte, con una partecipazione media del 92,85 % dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2012, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2013, sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2012 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2013 connessi ai piani di incentivazione variabile, sulla 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, nonché sull'esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2013. Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i risultati del voto assembleare sulla Politica sulla Remunerazione 2013 e le linee

guida programmate ai fini della predisposizione della Relazione 2014, ed è stata finalizzata la proposta riguardante l'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche. Il Comitato ha inoltre esaminato gli effetti per Eni della nuova legge n. 98/2013 in tema di riduzione dei compensi degli Amministratori con deleghe delle società quotate controllate dalle Pubbliche Amministrazioni.

Per il primo quadrimestre 2014 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di due riunioni, già svolte alla data di approvazione della presente Relazione e dedicate in particolare alla valutazione periodica delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2014, nonché alla consuntivazione dei risultati e alla definizione degli obiettivi di performance collegati all'attuazione dei piani di incentivazione variabile. Le successive riunioni saranno pro-

Principali temi affrontati nel 2013

Gennaio	- Politica sulla Remunerazione: valutazione attuazione 2012 e definizione delle proposte 2013 - Proposta di revisione dei parametri di performance del Piano IMLT - Esame del draft della Relazione sulla Remunerazione
Febbraio	- Piani di incentivazione della dirigenza (consuntivazione dei risultati 2012 e definizione degli obiettivi di performance 2013) - Approfondimenti sui parametri di performance del Piano IMLT - Attuazione dei piani di incentivazione variabile degli Amministratori - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle altre risorse manageriali - Esame finale della Relazione sulla Remunerazione
Marzo	- Esame integrazioni scheda di performance Eni 2013 - Approfondimenti sul programma Efficienza
Luglio	- Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni – stagione assembleare 2013
Settembre	- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle risorse manageriali critiche
Ottobre -Dicembre	- Esame delle nuove norme sui compensi degli amministratori con deleghe per le società quotate controllate dalle Pubbliche Amministrazioni (art.84-ter legge n. 98/2013)

grammate dal nuovo Comitato, a valle del rinnovo degli organi societari.

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 2014

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 29 gennaio e del 12 febbraio 2014, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2013, nonché, per quanto riguarda gli Amministratori in carica alla data di approvazione della presente Relazione, delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari¹⁰ e, per quanto riguarda gli Amministratori che saranno nominati dalla prossima Assemblea, delle misure introdotte dalla legge n. 98/2013.

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

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2014 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 17 marzo 2014, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione**Finalità**

La Politica sulla Remunerazione Eni è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare l'interesse del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla Remunerazione Eni contribuisce alla realizzazione della missione e delle strategie aziendali, attraverso:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice 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.

[10] Con riferimento alla deliberazione assembleare del 5 maggio 2011 in tema di remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione e degli Amministratori nonché alle 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.

[11] Per maggiori informazioni sul Codice Etico, si rinvia al paragrafo in argomento contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2013, disponibile sul sito internet della Società (www.eni.com).

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

Principi generali

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

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto, 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 a base azionaria;
- struttura retributiva per gli Amministratori con deleghe, i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra: i) una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Eni, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare:
 - i. la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti a essi assegnati;
 - ii. la definizione dei piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto ad un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di performance superiori a quelli dei principali competitor internazionali.
- incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene^[13], allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla loro realizzazione;
- adozione di meccanismi di clawback per il recupero degli incentivi che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, risultino non dovuti nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali, fatta salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o 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, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2014

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2014 prevedono quanto segue:

- per gli Amministratori in carica, il cui mandato termina alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2013, le Linee Guida 2014 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 1° giugno 2011 e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori che saranno nominati per il nuovo mandato è previsto quale principale cambiamento rispetto al 2013, l'introduzione, subordinatamente all'approvazione, in Assemblea, di una proposta di riduzione dei compensi ai sensi dell'art. 84-ter della citata legge n. 98/2013, di un limite alla remunerazione degli Amministratori con deleghe in misura pari al 75% del "trattamento economico complessivo" a qualsiasi titolo determinato nel corso dell'attuale mandato (inteso quale trattamento economico massimo potenzialmente erogabile), secondo quanto già riportato in Premessa. Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, sono previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento agli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, e di medio-lungo termine attraverso la partecipazione ai Piani di incentivazione variabile previsti per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Per gli Amministratori non esecutivi che faranno parte del Comitato Controllo e Rischi, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, si prevede la possibilità di un incremento dei relativi compensi, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti;
- per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con re-

[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 e gas, il tasso di cambio euro/dollaro.

sponsabilità strategiche, le Linee Guida 2014 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2013, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche che prevede, in sostituzione del precedente, alcuni cambiamenti alle condizioni di performance, al fine di assicurarne un maggiore allineamento agli interessi degli azionisti nonché una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel lungo termine, tenuto anche conto degli orientamenti dei proxy advisor e dei principali investitori istituzionali. Il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016 prevede, come parametri di performance, sia il "Total Shareholder Return" (TSR) che il "Net Present Value" (NPV) delle riserve certe. Il Piano, in quanto collegato anche all'andamento del titolo Eni, sarà pertanto sottoposto all'approvazione degli azionisti, nell'Assemblea annuale prevista in data 8 maggio 2014. Le condizioni del Piano saranno pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.eni.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.lgs. n. 58/98 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del nuovo Piano, si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine", a pag.17 della Relazione.

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

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi

Remunerazione del Presidente per le deleghe conferite

Per il Presidente in carica, il Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011, ha definito una remunerazione integrativa per le deleghe conferitegli in conformità allo Statuto, in aggiunta ai compensi determinati dall'Assemblea del 5 maggio 2011¹⁴. A tal fine sono state previste, in continuità con il precedente mandato, una componente fissa annuale in misura pari a 500.000 euro lordi e una componente variabile annuale con livello di incentivazione minima (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130) rispettivamente pari al 51%, 60% e 78% della remunerazione fissa stabilita per le deleghe, da determinare in relazione ai risultati di performance conseguiti nell'esercizio precedente quello di erogazione. Gli obiettivi 2013 ai fini dell'incentivazione che sarà erogata nel 2014 risultano focalizzati sulla performance economico/finan-

ziaria, sulla performance operativa/industriale di Eni e sull'attuazione delle linee strategiche e di sostenibilità definite nel Piano Strategico, nonché su obiettivi specifici collegati alle attività svolte dal Presidente per garantire l'efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione.

Per il Presidente che sarà nominato per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione, tenuto conto delle specifiche deleghe che potranno essergli conferite in conformità allo Statuto e in coerenza con quanto previsto dall'art. 84-ter della legge n. 98/2013, prevedono eventuali compensi per le deleghe definiti entro la misura massima del 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato nel corso dell'attuale mandato, subordinatamente all'approvazione della relativa proposta in sede assembleare, e con obiettivi di performance definiti in continuità con lo schema del 2013.

Compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti in carica è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo¹⁵ per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, invariati rispetto al 2013, sono determinati come segue:

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

In caso di partecipazione a più Comitati (fatta eccezione per il Comitato Nomine), è prevista la riduzione dei compensi del 10%. Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione prevedono, in linea generale, il mantenimento dei compensi già definiti nel 2013 per la partecipazione ai Comitati consiliari, confermando altresì il principio della differenziazione dei compensi tra Presidente e altri componenti, nonché il meccanismo di riduzione dei compensi in caso di partecipazione a più Comitati. Per gli Amministratori non esecutivi che faranno parte del Comitato Controllo e Rischi, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, si prevede la possibilità di un incremento dei relativi compensi, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

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

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che preve-

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

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

dono indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato. Per il Presidente in carica è comunque facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio di Amministrazione, l'eventuale riconoscimento di un'indennità, al termine del mandato, commisurata all'entità dei compensi percepiti e al raggiungimento di performance di particolare rilevanza per Eni.

Benefit

In favore del Presidente, le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione prevedono, in continuità con il 2013, forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, la struttura della remunerazione nel 2014 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione, in data 1° giugno 2011, per l'intero mandato. La remunerazione prevista dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea del 5 maggio 2011 per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione prevedono compensi definiti tenuto conto delle specifiche deleghe che saranno conferite in conformità allo Statuto, entro la misura massima del 75% del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato per l'attuale mandato secondo quanto previsto dall'art. 84-ter della legge n. 98/2013, subordinatamente all'approvazione della relativa proposta in sede assembleare.

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, la remunerazione fissa è determinata in un importo annuale lordo pari a 1.430.000 euro, di cui 430.000 euro per l'incarico di Amministratore Delegato e 1.000.000 euro per l'incarico di Direttore Generale; tali importi sono rimasti invariati rispetto al precedente mandato, in considerazione della stretta continuità delle deleghe attribuite. In qualità di Dirigente Eni, il Direttore Generale è, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, sono previsti compensi fissi rimodulati in attuazione della proposta che sarà presentata in Assemblea ai sensi della citata legge n. 98/2013, tenuto anche conto delle specifiche deleghe che saranno conferite in conformità allo Statuto, oltre che delle indicazioni contenute nel capitolo "Principi e finalità generali della Politica sulla Remunerazione".

Incentivazione variabile annuale

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, in continuità con il 2013, il piano di incentivazione variabile annuale 2014 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, 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.

Gli obiettivi 2013 ai fini dell'incentivazione che sarà erogata nel 2014, hanno riguardato in particolare: i) l'attuazione delle linee strategiche finanziarie e di sostenibilità (peso 30%) in termini di rimpiazzo delle riserve, aumento delle risorse esplorative, ottimizzazione delle attività produttive, e finanziarie, mantenimento della presenza di Eni negli indici "FTSE4Good" e "Dow Jones Sustainability Index"; ii) l'Ebit adjusted (peso 30%); iii) la performance operativa delle Divisioni (peso 30%); iv) il programma efficienza (peso 10%).

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

Incentivazione variabile di lungo termine

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, la componente variabile di lungo termine residua per il 2014 riguarda la terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), previsto anche per tutti i Dirigenti della Società e collegato alla performance della Società misurata in termini di EBITDA¹⁶. Tale parametro risulta infatti largamente utilizzato nel settore Oil & Gas quale indicatore sintetico dei risultati ed è coerente con l'attuale strategia di crescita e consolidamento di Eni nelle diverse aree di business. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso, al termine del periodo di vesting, sono sottoposti alle seguenti condizioni: i) incentivo attribuito determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 38,5%, al 55% e al 71,5% della remunerazione fissa complessiva. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non è effettuata alcuna attribuzione; ii) incentivo da erogare al termine del triennio di vesting determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero). In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione dell'incentivo di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel piano.

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato, in data 19 settembre 2013, la terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) adottato in sostituzione del precedente Piano di stock option, non più operativo dal 2009. Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, sono previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento agli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, e di medio-lungo termine attraverso la

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

partecipazione ai piani di incentivazione variabile previsti per i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. L'Amministratore Delegato parteciperà pertanto al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) per le risorse manageriali critiche collegato a due nuovi parametri di performance ("Total Shareholder Return" e "Net Present Value" delle riserve certe), misurati in termini relativi rispetto ad un peer group di riferimento in un orizzonte temporale triennale, secondo le caratteristiche più ampiamente descritte nel paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine", a pag. 17 della Relazione. 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. I limiti massimi delle componenti di incentivazione variabile saranno determinati nel rispetto dei vincoli di riduzione dei compensi previsti dalla legge n. 98/2013 e tenuto conto delle indicazioni contenute nel capitolo "Principi e finalità generali della Politica sulla Remunerazione".

In base a quanto deliberato dal Consiglio del 12 febbraio 2014, gli obiettivi 2014 collegati al piano di incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato riguardano in particolare: i) i risultati economico-finanziari, in termini di free cash-flow ed Ebit adjusted (peso complessivo 40%); ii) l'attuazione delle linee strategiche (peso 30%) in termini di rimpiazzo delle riserve, aumento delle risorse esplorative, ottimizzazione delle attività produttive e della struttura finanziaria; iii) la performance operativa delle Divisioni (peso 20%); la sostenibilità (peso 10%), in relazione al mantenimento della presenza di Eni in almeno uno degli indici "FTSE4good" e "Down Jones Sustainability Index" nonché allo sviluppo del programma "Integrity Culture".

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

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

- alla risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, in connessione con la scadenza o con la cessazione anticipata dell'attuale mandato, è previsto, a integrazione delle competenze di fine rapporto, e con esonero da ogni obbligazione attinente 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 am-

ministrazione, garantisce un trattamento previdenziale, contributivo e di trattamento di fine rapporto parificato a quello riconosciuto da Eni per il rapporto di lavoro dirigenziale;

- in relazione all'obbligo assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere per il periodo di un anno dopo la cessazione del rapporto di lavoro in tutto il territorio italiano, europeo e nord-americano, alcun genere di attività che possa trovarsi in concorrenza con quella svolta da Eni è prevista l'erogazione di un compenso pari a 2.219.000 euro.

È inoltre facoltà del Compensation Committee proporre al Consiglio, al termine del mandato, un'eventuale integrazione delle competenze di fine rapporto, qualora nel corso del triennio siano stati conseguiti risultati di particolare rilevanza.

Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare – fatto salvo il rispetto dei diritti quesiti connessi all'eventuale prosecuzione degli incarichi e contratti in corso alla data di approvazione della presente Relazione – le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2014 prevedono la possibilità:

- di riconoscere eventuali trattamenti di fine rapporto e/o mandato definiti in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e in misura non superiore a due annualità di remunerazione;
- di stipulare eventuali patti di non concorrenza, con corrispettivo determinato in rapporto alla remunerazione annuale, oltre che in relazione alla natura, estensione e durata degli impegni assunti.

Benefit

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale in carica, le Linee Guida di Politica prevedono forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità e, in particolare, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la Dirigenza Eni, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁷) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁸) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo. Per l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, le Linee Guida 2014 prevedono tipologie equivalenti di benefit.

Direttori Generali di Divisione e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2014, 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: (i) interventi di adeguamento del fisso indirizzati ai titolari di posi-

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

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

zioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi una tantum straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza, volti a promuovere la realizzazione di performance e/o prestazioni largamente superiori rispetto agli obiettivi già assegnati. Inoltre, in qualità di Dirigenti Eni, i Direttori Generali di Divisione e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile annuale

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2014, determinato con riferimento ai risultati di performance di Eni, di area di business e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70÷130 con soglia minima di incentivazione pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo, analogamente a quanto già descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari al 60% della remunerazione fissa.

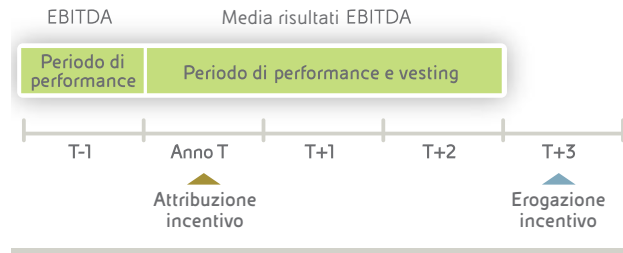
Gli obiettivi dei Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati per ciascuna area di business sulla performance economico/finanziaria, operativa e industriale, sull'efficienza interna e sui temi di 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 Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, partecipano ai piani di incentivazione di Lungo Termine approvati dal Consiglio di Amministrazione il 15 marzo 2012 e il 17 marzo 2014 con le seguenti caratteristiche:

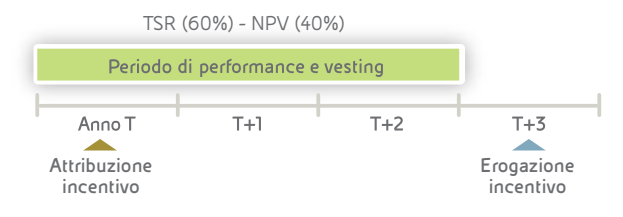
- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), destinato alle risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di incentivazione variabile annuale. Il Piano 2012-2014 prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per il Piano dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70÷130. L'incentivo da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 40% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel triennio in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito.

Piano IMD - Timeline



- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), previsto per le risorse manageriali critiche per il business. Il Piano 2014-2016, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare, sostituirà, per quanto riguarda l'ultima attribuzione, il precedente Piano 2012-2014. Il nuovo Piano prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2014, a condizioni parzialmente diverse dal precedente Piano, in relazione a un'esigenza di maggior allineamento di tale forma di incentivazione agli interessi degli azionisti e alla sostenibilità della crescita nel lungo periodo. A tal fine il nuovo Piano prevede l'introduzione di due nuovi parametri di performance ("Total Shareholder Return"¹⁹ e "Net Present Value" delle riserve certe²⁰), misurati in termini relativi rispetto a un peer group di riferimento, in un orizzonte temporale triennale. Le condizioni del Piano prevedono in particolare: i) incentivo da attribuire a target differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 75% della remunerazione fissa; ii) incentivo da erogare al termine del triennio di vesting determinato in relazione ai risultati conseguiti in termini di variazione dei parametri individuati (il TSR con un peso del 60% e il NPV con un peso del 40%) nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a un peer group costituito dalle seguenti compagnie petrolifere internazionali: Exxon, Chevron, Shell, British Petroleum, Total, 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.

Piano IMLT - Timeline



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

[20] Il "Net Present Value" (NPV) è un indicatore che 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).

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

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

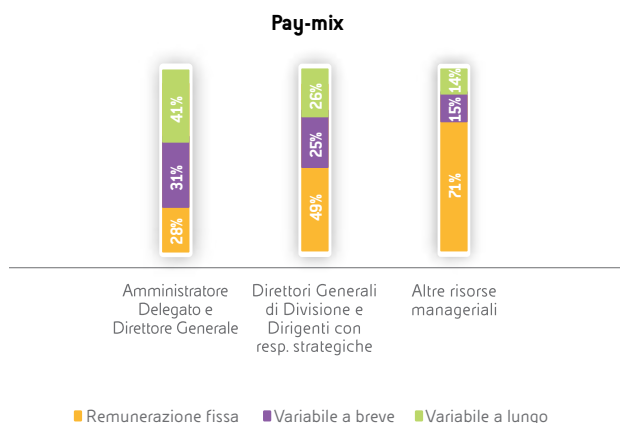
Per i Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i Dirigenti Eni, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato e/o prepensionamento; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

In favore dei Direttori Generali e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2013, nel rispetto della contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la Dirigenza Eni, sono previsti l'iscrizione al fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

Pay-mix

Le Linee Guida di Politica retributiva 2014 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale esercitata, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



Sezione II - Compensi e altre informazioni

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

Ufficio rapporti con gli investitori

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

**eni spa**

Sede legale in Roma, Piazzale Enrico Mattei, 1

Capitale sociale al 31 dicembre 2013:
euro 4.005.358.876 interamente versato

Registro delle Imprese di Roma,
codice fiscale 00484960588
partita IVA 00905811006

Sedi secondarie:

San Donato Milanese (MI) - Via Emilia, 1

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

Pubblicazioni

Relazione Finanziaria Annuale redatta
ai sensi dell'art. 154-ter c. 1 del D.Lgs. 58/1998
Annual Report

Annual Report on Form 20-F redatto per il deposito
presso la US Securities and Exchange Commission
Fact Book (in italiano e in inglese)

Eni in 2013 (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: Tipografia Facciotti Srl - Roma

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

eni.com