

Relazione sulla Remunerazione **2017**



Missione

Siamo un'impresa dell'energia.

Lavoriamo per costruire un futuro in cui tutti possano accedere alle risorse energetiche in maniera efficiente e sostenibile.

Fondiamo il nostro lavoro sulla passione e l'innovazione.

Sulla forza e lo sviluppo delle nostre competenze.

Sul valore della persona, riconoscendo la diversità come risorsa.

Crediamo nella partnership di lungo termine con i Paesi e le comunità che ci ospitano.

I Paesi di attività di Eni

EUROPA

Austria, Belgio, Cipro, Croazia, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Groenlandia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Montenegro, 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, Kenia, Liberia, Libia, Marocco, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Tunisia

ASIA E OCEANIA

Arabia Saudita, Australia, Cina, Corea del Sud, Emirati Arabi Uniti, Giappone, Giordania, India, Indonesia, Iraq, Kazakhstan, Kuwait, Malesia, Myanmar, Oman, Pakistan, Russia, Singapore, Taiwan, Timor Leste, Turkmenistan, Vietnam

AMERICA

Argentina, Canada, Ecuador, Messico, Porto Rico, Stati Uniti, Trinidad & Tobago, Venezuela

Relazione sulla Remunerazione **2017**

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017



4 **Lettera del Presidente del Compensation Committee**

5 **Premessa**

6 **Executive Summary**

7 Politica sulla Remunerazione 2017

8 Indicatori di Sintesi

10 **Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2017**

10 **La Governance del processo di remunerazione**

10 Organi e soggetti coinvolti

10 Compensation Committee Eni

13 Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2017

13 Attività di engagement sulla Politica di remunerazione

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

13 Finalità

14 Principi Generali

15 **Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017**

15 Politiche per gli Amministratori nel Mandato 2017-2020

15 Riferimento di Mercato e Peer Group

16 Presidente del Consiglio di Amministrazione

16 Amministratori non esecutivi

16 Amministratore Delegato e Direttore Generale

19 Politiche per gli Amministratori nel Mandato 2014-2017

20 Politiche 2017 per i Dirigenti con responsabilità strategiche

22 **Sezione II - Compensi e altre informazioni**

22 **Attuazione politiche retributive 2016**

22 Consuntivazione performance dei Piani di Incentivazione Variabile

23 Compensi corrisposti agli Amministratori

23 Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche

25 **Compensi corrisposti nell'esercizio 2016**

25 Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

28 Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

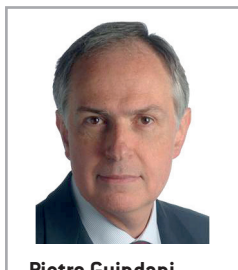
29 **Partecipazioni detenute**

29 Tabella 3 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

Lettera del Presidente del Compensation Committee



Pietro Guindani

Presidente del Compensation Committee

Signori azionisti,

il 2016 è stato un anno particolarmente significativo per il Compensation Committee, impegnato a consolidare l'attuazione delle politiche programmate all'inizio della propria attività e a definire le proposte per il prossimo mandato consiliare.

La prima parte dell'anno è stata incentrata sulla consuntivazione dei risultati di performance 2015 e sulla definizione degli obiettivi per il 2016. In coerenza con la strategia promossa dall'inizio del corrente mandato, di crescita nel core business Oil & Gas, il Comitato ha proposto l'introduzione, ai fini dell'incentivazione annuale 2016, di un parametro relativo alle risorse esplorative, in quanto fondamentali per la sostenibilità futura dei risultati della Società.

Nella seconda parte dell'anno è stato avviato l'esame delle linee guida di Politica sulla Remunerazione 2017, ad esito di approfondite istruttorie sull'evoluzione del contesto normativo di riferimento, e in particolare sull'abrogazione dei vincoli normativi alla determinazione dei compensi degli amministratori delle società quotate a controllo pubblico, nonché sulle prassi di mercato applicate in ambito nazionale e internazionale, attraverso l'aggiornamento dei benchmark retributivi utilizzati e il monitoraggio delle best practice applicate nella definizione e rappresentazione delle politiche di remunerazione.

Nello svolgimento delle proprie funzioni il Comitato ha mantenuto una costante attenzione al dialogo con il mercato attraverso la promozione, con il supporto delle competenti funzioni aziendali, di cicli di incontri strutturati con gli investitori istituzionali e con i principali proxy advisor. Nel corso di tali incontri, sono stati esaminati i feedback ricevuti sulla Relazione presentata in Assemblea nel 2016 e le attese degli azionisti per il futuro, verificandosi un riscontro positivo sull'ipotesi di introdurre lo strumen-

to azionario nei piani di lungo termine, come già anticipato nella Relazione 2016.

Le Linee Guida di Politica retributiva per il mandato 2017-2020 prevedono pertanto l'adozione di un sistema di incentivazione variabile basato su un'architettura semplificata (due piani anziché tre) nonché l'introduzione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, al fine di rafforzare nel management la cultura della gestione del rischio d'impresa. Il nuovo Piano di lungo termine mantiene obiettivi coerenti alle attese del mercato (TSR) e al profilo industriale e ciclo di business della società (NPV delle riserve certe), misurati in rapporto alle performance di un gruppo di peers internazionali, in un arco triennale di vesting. Tale Piano, nell'ambito della revisione complessiva del sistema di incentivazione variabile, rappresenta il cambiamento più significativo della Politica 2017, la cui attuazione sarà demandata ai Consiglieri che saranno nominati a valle del prossimo rinnovo degli organi societari. Cari azionisti, consentitemi a questo punto di ringraziare calorosamente i Consiglieri Karina Litvack, Alessandro Lorenzi e Diva Moriani, che hanno condiviso con me quest'esperienza, per il significativo contributo alla discussione comune e la costante attenzione alla ricerca di soluzioni equilibrate e condivise. Analogo ringraziamento ed apprezzamento per il ruolo svolto è dovuto alle strutture di Eni ed alle sue persone.

Un saluto ed un sincero augurio va anche a coloro che saranno chiamati a far parte del nuovo Comitato.

Confidando che la Relazione sottoposta al vostro esame possa ancora una volta testimoniare il costante impegno assicurato in questi anni dal Comitato, anche a nome degli altri Consiglieri vi ringrazio sin d'ora per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2017.

22 febbraio 2017

Pietro Guindani
Il Presidente
del Compensation Committee

Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee in data 28 febbraio 2017 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2017 da Eni SpA (di seguito "Eni" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando: le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. I principi generali e le linee guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente e indirettamente controllate da Eni³;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 agli Amministratori, Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2015, cui Eni aderisce⁴.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali ("Executive Summary") allo scopo di fornir-

re al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica programmata per il 2017.

Nell'Executive Summary sono inoltre contenute alcune informazioni aggiuntive volte a descrivere il contesto nel quale sono maturate le scelte in tema di remunerazione (indicatori di performance e di sostenibilità, esiti del processo di engagement svolto con i principali proxy advisor ed azionisti, risultati del voto espresso nelle ultime Assemblee annuali sulla Relazione sulla Remunerazione).

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁵ e contiene le informazioni relative all'attuazione 2016 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2014-2016, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁶.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁷, presso la sede sociale e nelle sezioni "Azienda/Governance" e "Investitori" del sito internet della Società, oltre che sul sito del gestore integrato dei servizi di diffusione e stoccaggio delle informazioni regolamentate "1Info" (consultabile all'indirizzo www.1info.it).

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

[1] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/98 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria – TUF) e art.84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971/99 e successive modifiche e integrazioni).

[2] Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente e indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo di Eni. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono quelli tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Eni si rinvia alla sezione "Azienda" del sito internet della Società.

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

[4] Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Eni al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

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

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

[7] Art. 123-ter del TUF, sesto comma.

Executive Summary

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Tale Politica promuove l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società.

Ai fini della presente Relazione, il Compensation Committee ha tenuto conto dei positivi risultati del voto assembleare e dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla Relazione 2016, del quadro normativo e di autodisciplina di riferimento, nonché delle migliori prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale, con l'obiettivo di assicurare la più ampia chiarezza, completezza e fruibilità delle informazioni fornite.

La Politica sulla Remunerazione 2017 prevede, quale principale novità rispetto al 2016, l'adozione di un nuovo sistema di incentivazione variabile basato su criteri di semplificazione dell'architettura complessiva del sistema di incentivazione, prevedendo che si articoli in due piani, anziché tre, nonché sull'introduzione di una componente basata su azioni Eni al fine di rafforzare nel management la cultura della gestione del rischio d'impresa.

L'architettura del nuovo sistema incentivante prevede l'introduzione:

- di un Piano di Incentivazione Annuale caratterizzato da un meccanismo di differimento, in un orizzonte temporale triennale, di una quota del bonus maturato, da sottoporre ad ulteriori condizioni di performance allo scopo di verificare la sostenibilità nel medio termine dei risultati raggiunti nel breve;
- di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria⁸, volto a indirizzare l'azione delle risorse manageriali con maggiore influenza sui risultati aziendali al perseguimento di obiettivi di medio-lungo termine definiti in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico e con le aspettative degli azionisti, sulla base di risultati di performance misurati in termini relativi rispetto ai risultati raggiunti da un peer group di settore.

Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli azionisti convocata il 13 aprile 2017, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2016.

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017 saranno pertanto applicate dal nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori con deleghe e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in attuazione delle applicabili previsioni legislative e statuarie⁹.

La tabella seguente descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

[8] Le condizioni del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine sono descritte nel paragrafo "Politiche per gli Amministratori nel Mandato 2017-2020 – Piani di incentivazione variabile - Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione, secondo quanto più dettagliatamente illustrato nei Documenti Informativi predisposti ai sensi dell'art.114-bis del TUF e dell'art.84-bis del Regolamento Emittenti e disponibili sul sito internet della società.

[9] Le deliberazioni sui compensi dei nuovi Amministratori saranno rese note nella Relazione sulla Remunerazione 2018, nella Sezione dedicata all'attuazione delle politiche retributive 2017 e ai compensi corrisposti nel medesimo esercizio.

Politica sulla Remunerazione 2017

	Finalità	Condizioni operative	Valori	Rif. p.
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze ed il contributo richiesto dal ruolo assegnato	La verifica del posizionamento retributivo è svolta sulla base di benchmark coerenti alle caratteristiche di Eni e dei ruoli assegnati. Riferimenti di mercato utilizzati:	AD/DG: Per il nuovo mandato amministrativo, la remunerazione fissa sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei livelli mediani del mercato di riferimento. Fino alla scadenza del mandato in corso, tale importo risulta pari a 1.350.000 euro annui.	16
		AD/DG: La verifica del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli omologhi esclusivamente nell'ambito del settore Oil & Gas internazionale/upstream, in coerenza con la strategia di maggiore focalizzazione del business. La composizione del panel è la seguente: <i>Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Statoil e Total</i> . DIRS: La verifica del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto a panel di mercato nazionali e internazionali del settore industriale.	DIRS: Retribuzione determinata in base al ruolo assegnato, con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).	21
Remunerazione variabile	La Politica 2017 prevede, come principale novità per il nuovo mandato, la revisione del sistema di incentivazione variabile sulla base di obiettivi di semplificazione (due piani anziché tre) e di ulteriore allineamento degli obiettivi di performance alle aspettative degli azionisti, secondo le seguenti direttrici: - assegnazione a tutte le risorse manageriali di un Piano di Incentivazione Monetaria di Breve Termine con differimento di una quota del bonus maturato, che decorrerà dall'assegnazione degli obiettivi 2017 con prima erogazione nel 2018, in sostituzione dei precedenti Piani di incentivazione monetaria annuale e di incentivazione monetaria differita; - assegnazione alle risorse critiche per il business ¹ di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017-2019, con prima attribuzione nel 2017, in sostituzione del precedente Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (previa approvazione dell'Assemblea del 13 aprile 2017). I nuovi Piani saranno sottoposti a meccanismi di recupero degli incentivi (clawback) negli stessi termini già previsti dalla Politica 2016. Le attribuzioni effettuate in attuazione dei precedenti Piani di lungo termine saranno erogate ai rispettivi beneficiari, secondo le condizioni di vesting e di performance previste dai medesimi Piani.			
IBT Piano di Incentivazione di Breve Termine	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget, in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine, attraverso un meccanismo di differimento triennale	Obiettivi 2017 AD/DG 1. Risultati economico-finanziari (25%): EBT e Free cash flow 2. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%): produzione idrocarburi e risorse esplorative 3. Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%): CO ₂ emissions e Severity Incident Rate (SIR) 4. Efficienza e solidità finanziaria (25%): ROACE e Debt/EBITDA Obiettivi DIRS: di business e individuali declinati sulla base di quelli assegnati all'AD/DG e delle responsabilità assegnate.	AD/DG: Livello a target della quota di incentivo erogabile nell'anno (65%) è pari al 98% della remunerazione fissa (min 83% e max 146%), mentre il livello a target della quota differita (35%) dell'incentivo totale è pari al 68% della remunerazione fissa (min 38% e max 181%)	16
	Destinatari: tutte le risorse manageriali	Incentivo totale assegnato in percentuale della remunerazione fissa, in relazione al ruolo ricoperto, ed erogato annualmente per una quota pari al 65% dell'importo maturato sulla base dei livelli di performance conseguiti nell'esercizio precedente, valutati secondo una scala di performance 70÷150 punti ² , con soglia minima di incentivazione pari ad una performance complessiva di 85 punti. Differimento in un orizzonte temporare triennale della quota residua del 35% dell'incentivo maturato, per assicurare la sostenibilità dei risultati annuali in un orizzonte di medio periodo, con erogazione in funzione della media dei risultati di performance annuali conseguiti nel triennio di differimento.	DIRS: Livelli di incentivazione a target per il nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine restano differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo e risultano pari alla somma di quelli previsti a target per i precedenti Piani di Incentivazione Variabile Annuale e di Incentivazione Monetaria Differita (fino a un massimo del 100% della Retribuzione fissa).	21
ILT Piano di Incentivazione di Lungo Termine	Promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo	Il piano, articolato in tre attribuzioni annuali, prevede l'assegnazione di azioni della Società al termine di un periodo di vesting triennale per ciascuna attribuzione, subordinatamente al verificarsi di determinate condizioni di performance. Performance misurata sulla base dei seguenti parametri: differenza tra il TSR ³ Eni e il TSR Ftse Mib corretto per l'indice di correlazione di Eni (50%) e NPV delle riserve certe ⁴ (50%); le performance sono misurate in termini relativi rispetto alle performance raggiunte con omologhi parametri dalle società del peer group di riferimento (<i>Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Statoil e Total</i>). Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 180% degli importi attribuiti, in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti al termine del periodo di vesting secondo la seguente scala di incentivazione: 1° Posto 180%; 2° Posto 160%; 3° Posto 140%; 4° Posto 120%; 5° Posto 100%; 6° Posto 80% ⁵ (corrispondente al livello mediano di performance); dal 7° all'11° posto non viene erogato alcun incentivo. Per i dirigenti in servizio, una quota del 50% delle azioni assegnate al termine del vesting resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.	AD/DG: Incentivo da attribuire a target pari a 150% della remunerazione fissa (min 40% e max 270%)	17
	Destinatari: le risorse manageriali critiche per il business		DIRS: Incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino ad un max del 75% della remunerazione fissa.	21
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale	La Politica 2017 prevede, in continuità con la precedente, il riconoscimento dei benefit definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Coperture assicurative - Autovettura ad uso promiscuo	18-21
	Destinatari: tutte le risorse manageriali			
Trattamenti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	Prevedono eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato per i ruoli esecutivi definiti entro un determinato importo o numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite, anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1. , lett. g, del Codice di Autodisciplina.	AD/DG: La Politica 2017 prevede un'indennità intergrativa delle competenze di fine rapporto dovuto al mancato rinnovo o alla cessazione anticipata del mandato amministrativo 2017-2020, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe. L'indennità per il rapporto di amministrazione sarà definita in coerenza con gli indirizzi delle Raccomandazioni europee; per l'eventuale rapporto di lavoro, si applicherà la medesima disciplina prevista dalla presente Relazione per i DIRS.	AD/DG: Per il nuovo mandato amministrativo, gli importi di eventuali indennità di fine mandato e/o rapporto saranno determinati a cura del nuovo Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee. Per il mandato in corso, alla risoluzione del rapporto di lavoro connessa alla cessazione anticipata o al mancato rinnovo dello stesso, è previsto il pagamento di una indennità integrativa di fine rapporto, secondo le condizioni già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016 (p.17), secondo quanto riportato nella presente Relazione (pag. 20).	19
		DIRS: Eventuali trattamenti integrativi delle competenze di fine rapporto previste dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, in connessione alla criticità del ruolo ricoperto.		20
			DIRS: Trattamenti definiti secondo i criteri generali previsti per i casi di esodo agevolato, nei limiti delle tutele previste dal CCNL di riferimento.	21
Patti di non concorrenza	Tutelano la Società da potenziali rischi concorrenziali	AD/DG: La Politica 2017 prevede un eventuale patto di non concorrenza a tutela della Società.	AD/DG: Per il nuovo mandato amministrativo, il corrispettivo di eventuali patti di non concorrenza sarà determinato dal nuovo Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, in relazione alla remunerazione annuale, oltre che in relazione alla modalità, estensione e durata degli impegni assunti. Per il mandato in corso è previsto un patto di non concorrenza della durata di un anno ed esteso ai principali mercati attivabile discrezionalmente dal CdA, in esercizio di un diritto di opzione a tutela dell'interesse della Società, secondo le condizioni già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016 (pag.17).	19
		DIRS: Eventuali patti di non concorrenza, in connessione alla criticità del ruolo ricoperto.		20
			DIRS: Corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di durata e vigenza del patto.	21

(1) I dirigenti di Eni e delle società controllate individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Eni e le Società Controllate, compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

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

(3) Il "Total Shareholder Return" misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nello stesso titolo, in un determinato periodo.

(4) Il "Net Present Value" delle riserve certe rappresenta il valore attuale dei flussi di cassa futuri delle riserve certe, al netto dei costi futuri di produzione e sviluppo, e delle imposte. È calcolato sulla base di riferimenti standard definiti dalla Securities Exchange Commission sulla base dei dati pubblicati dalle compagnie petrolifere nella documentazione ufficiale (Form 10-K e Form 20-F).

(5) La soglia minima di performance ai fini dell'incentivazione risulta pari al 26,6%.

Indicatori di Sintesi

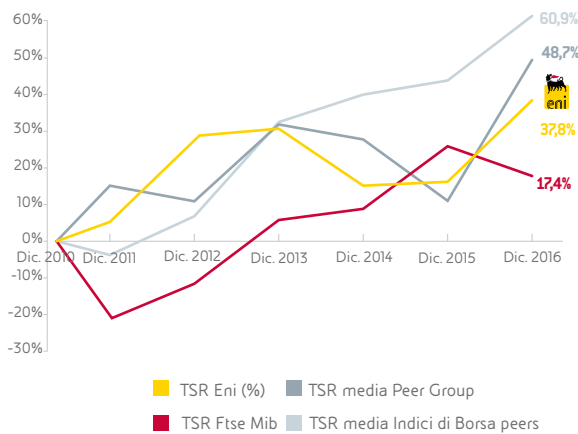
Performance e Remunerazione

Nel periodo 2011-2016, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return pari al 37,8% rispetto al 17,4% del FTSE MIB, mentre il Peer Group¹ ha garantito un TSR medio pari al 48,7% rispetto al 60,9% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers². Il grafico presenta un confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'AD/DG, nel periodo 2011-2016.

Le linee guida di Politica retributiva per il mandato 2017-2020 determinano, rispetto al precedente mandato, un mix retributivo maggiormente focalizzato sulle componenti variabili, in particolare di lungo termine. Il pay mix, calcolato considerando la retribuzione fissa come base cento e il raggiungimento di performance di livello target, considera, per il mandato 2017-2020, nella componente variabile di lungo termine il differimento dell'incentivo di breve e l'incentivo di lungo termine azionario valorizzati secondo le metodologie internazionali adottate per i benchmark retributivi.

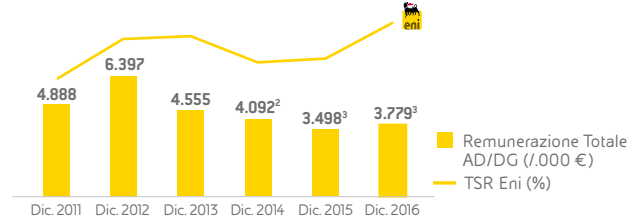
Total Shareholder Return

(Eni vs Peer Group e Indici di Borsa di riferimento)



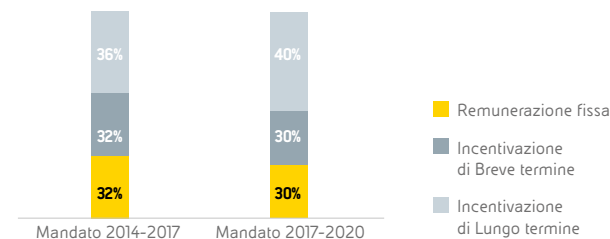
Analisi pay for performance

(TSR Eni vs Remunerazione Totale AD/DG 2011-2016¹)



(1) Dati riportati nella Tabella 1 delle Relazioni sulla Remunerazione Eni 2012-2017.
(2) Per il 2014 la remunerazione fissa è determinata come somma dei pro-rata erogati all'AD uscente e al nuovo AD.
(3) Per il 2015 e 2016 nella remunerazione totale sono stati inclusi anche gli incentivi maturati in favore dell'attuale AD/DG in relazione al precedente ruolo ricoperto di DG della Divisione E&P.

Pay Mix AD/DG



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

(2) Le Borse di riferimento sono: Dow Jones Industrial, Cac 40, Ftse 100, AEX, Ibex 35.

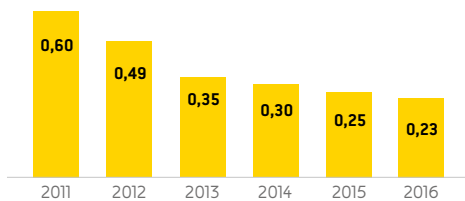
Sostenibilità Ambientale e Sicurezza

Nel 2016 Eni ha conseguito gli obiettivi di sostenibilità ambientale e sicurezza con ulteriore riduzione sia dell'Indice di Frequenza Infortuni che delle emissioni di gas serra calcolate in rapporto alla pro-

duzione lorda di idrocarburi sulle attività operate nel settore upstream. Di seguito, in particolare, si riporta l'andamento nel periodo 2011-2016 dell'Indice di Frequenza Infortuni e delle emissioni di GHG.

Indice di Frequenza Infortuni dipendenti e contrattisti¹

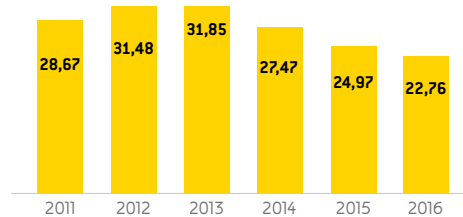
(infortuni/ore lavorate) x 1.000.000



(1) Fino al 2015 il dato comprendeva Saipem SpA.

Emissioni GHG

Emissioni di GHG/produzione lorda di idrocarburi operata (tCO₂eq/kboe)



Relazione sulla Remunerazione 2016 (I Sezione) - risultati del voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti del 12 maggio 2016, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del Decreto Legislativo n. 58/98), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2016.

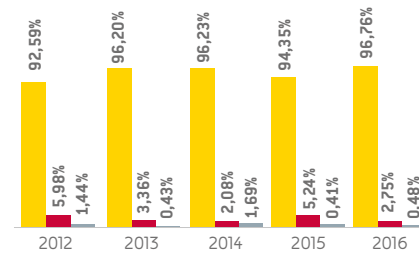
La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2016, al 96,76% dei votanti, in significativo incremento rispetto al dato

2015 (+2,41 punti percentuali); mentre il gradimento dei soli investitori istituzionali è risultato pari al 93,39% dei votanti, in significativo aumento rispetto al dato 2015 (+5,19 punti percentuali). Tali risultati sono anche frutto del costante dialogo avviato con i principali investitori istituzionali e proxy advisor, al fine di assicurare la massima visibilità e trasparenza sulle prassi applicate

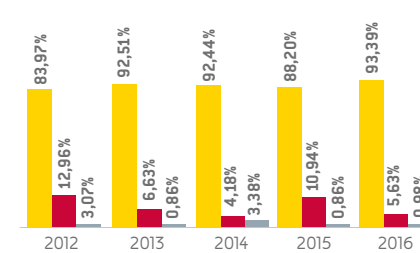
e di valutare le aspettative degli stakeholder. Le azioni implementate nel 2016 hanno riguardato in particolare un ulteriore miglioramento del livello di disclosure della Relazione 2016, in risposta ad alcune richieste di chiarimento su aspetti specifici e con l'obiettivo di ampliare le informazioni disponibili nella Sezione II, sulla consuntivazione dei Piani di Incentivazione variabile.

Risultati 2012-2016 del voto assembleare sulla Relazione sulla Remunerazione Eni

Totale azionisti (% votanti)



Investitori Istituzionali (% votanti)



Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2017

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

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

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

In linea con il modello di governance di Eni¹⁰, 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 del Presidente d'intesa con l'Amministratore Delegato, della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione di Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società, previo parere favorevole del Comitato Controllo e Rischi, nonché sentito il Collegio Sindacale.

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

Compensation Committee Eni

Composizione, nomina e attribuzioni

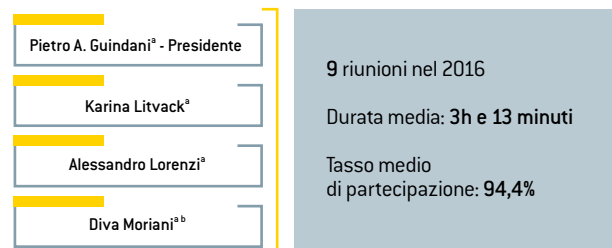
Il Compensation Committee Eni è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1996. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹¹.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre a quattro Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti, ai sensi di legge e dello stesso Codice di Autodisciplina; il Regolamento consente inoltre che il Comitato sia composto da Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti, prevedendo che in tal caso il Presidente sia scelto tra gli Amministratori indipendenti [art. 6.P.3]. Sempre in linea con il Codice

di Autodisciplina, il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina e riconosciuta, per quanto attiene all'attuale composizione del Comitato, in capo al suo Presidente.

Si riportano di seguito i dettagli relativi alla composizione e alle riunioni del Comitato nel corso del 2016.

Composizione del Compensation Committee



a) Amministratori non esecutivi e indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina.

Il Presidente del Comitato e gli Amministratori Litvack e Lorenzi sono stati eletti dalla lista di minoranza.

b) L'Amministratore Diva Moriani ha lasciato l'incarico di componente del Compensation Committee alla fine del 2016, come annunciato nel comunicato stampa del 15 settembre 2016.

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

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina [art. 6.P.4 e art. 6.C.5]:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la Remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- 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;

[10] Per maggiori informazioni sul sistema di governance Eni si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" pubblicata nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

[11] Il Regolamento del Compensation Committee è disponibile nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
 - riferisce almeno semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.
- Inoltre, nell'esercizio delle proprie funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dallo stesso Comitato, ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica. Il Presidente del Comitato convoca e presiede le riunioni; in caso di sua assenza o impedimento, la riunione è presieduta dal componente più anziano di età presente. Il Comitato decide a maggioranza assoluta dei presenti; in caso di parità prevale il voto del Presidente del Comitato. La verbalizzazione delle riunioni è curata dal Segretario del Comitato, che può farsi assistere, allo scopo, dall'Executive Vice President Compensation & Benefits.

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

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione. Restano inoltre ferme le disposizioni applicabili in materia di operazioni con parti correlate.

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei termini ed entro i limiti di budget stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato riferisce gli esiti delle proprie riunioni al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile, informando inoltre il Consiglio, con cadenza semestrale, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni e sui contenuti delle questioni trattate.

Attività svolte nel 2016

Nel corso del 2016, il Compensation Committee si è riunito complessivamente 9 volte, con una partecipazione media del 94,4% dei suoi componenti ed una durata media pari a 3 h e 13 minuti.

A tutte le riunioni del Comitato ha partecipato almeno un componente del Collegio Sindacale.

Nella prima parte dell'anno il Comitato ha incentrato le proprie attività in particolare sui seguenti temi:

- valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2015, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2016;
- consuntivazione dei risultati aziendali 2015 ai fini dell'attuazione dei Piani di incentivazione di breve e di lungo termine, secondo una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato al fine di neutralizzare gli effetti positivi o negativi derivanti da fattori esogeni e di consentire una valutazione obiettiva delle performance raggiunte;
- definizione degli obiettivi di performance 2016 connessi ai Piani di incentivazione variabile con l'introduzione, nell'ambito degli obiettivi relativi al Piano di Incentivazione Annuale, di un parametro relativo alla valorizzazione delle risorse esplorative, ritenute un asset fondamentale ai fini della sostenibilità futura dei risultati della Società;
- 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;
- esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2016;
- esame degli esiti del primo ciclo di engagement svolto con i principali investitori istituzionali ai fini della massimizzazione del consenso assembleare sulla Politica per la remunerazione 2016, nonché delle relative proiezioni di voto elaborate con il supporto di una società di consulenza internazionale.

Nella seconda parte dell'anno sono stati anzitutto analizzati i risultati della stagione assembleare 2016, relativamente alla Relazione

Ciclo di attività del Compensation Committee

Gennaio	Febbraio - Marzo	Aprile	Luglio	Settembre	Novembre - Dicembre
<ul style="list-style-type: none"> - Valutazione periodica della politica adottata nel precedente esercizio - Esame degli esiti delle attività di engagement svolte con i principali proxy advisor e investitori istituzionali - Definizione obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile - Definizione della Politica sulla Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Consuntivazione dei risultati correlati ai piani di incentivazione variabile - Attuazione del Piano di Incentivazione Annuale e Differita - Predisposizione Relazione sulla Remunerazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea 	<ul style="list-style-type: none"> - Esame comparativo dei risultati del voto assembleare sulla Politica di remunerazione programmata 	<ul style="list-style-type: none"> - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (ILT) 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio del quadro normativo e delle voting policy dei principali proxy advisor e investitori istituzionali - Approvazione del piano annuale di engagement predisposto dalle competenti funzioni aziendali



Principali temi affrontati nel corso del 2016

	Remuneration	Governance
GENNAIO	- Proposta struttura obiettivi 2016 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza	- Politica sulla Remunerazione: valutazione attuazione 2015 e definizione delle proposte 2016 - Esame del draft della Relazione sulla Remunerazione 2016 (I Sezione)
FEBBRAIO	- Definizione qualitativa degli obiettivi di performance 2016 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza	- Esame finale della Relazione sulla Remunerazione 2016 (I e II Sezione)
MARZO	- Definizione quantitativa degli obiettivi di performance 2016 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza - Consuntivazione dei risultati 2015 collegati ai Piani di incentivazione della dirigenza - Attuazione del Piano di incentivazione variabile annuale AD/DG - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (attribuzione 2016) in favore dell'AD/DG e delle altre risorse manageriali	- Informativa sul I ciclo di engagement 2016 con gli investitori istituzionali sui temi di remuneration
MAGGIO	- Consuntivazione risultati 2015 collegati al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine	
LUGLIO	- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (attribuzione 2016) in favore dell'AD/DG e delle risorse manageriali critiche - Linee Guida per la revisione dei Piani di incentivazione variabile - mandato 2017/2020 - Informativa sull'erogazione dei Piani ILT 2013 maturati in favore dell'ex AD/DG (Dott. Paolo Scaroni)	- Analisi comparativa dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni – stagione assembleare 2016
OTTOBRE	- Proposta Piani di Incentivazione Variabile e Linee Guida Remunerazione AD/DG - Mandato 2017-2020	
NOVEMBRE	- Proposta Piani di Incentivazione Variabile e Linee Guida Remunerazione AD/DG - Mandato 2017-2020	- Approvazione del piano di engagement predisposto dalle competenti funzioni aziendali ed esame delle informative sugli esiti delle attività di engagement svolte con i principali proxy advisor sui temi di remuneration, in vista della stagione assembleare 2017

sulla Remunerazione Eni, delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del peer group di riferimento, verificando l'ottimo posizionamento raggiunto dalla Società, anche in relazione al consenso espresso dalle minoranze azionarie.

Con riferimento alle ulteriori, principali, attività svolte, il Comitato:

- i) ha finalizzato la proposta di attuazione (attribuzione 2016) del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche;
- ii) ha avviato l'esame delle Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017, elaborando in particolare, nel corso di più riunioni, una proposta di revisione del sistema di incentivazione variabile applicabile all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e ai Dirigenti con responsabilità strategica, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento tra l'azione del management e gli interessi degli azionisti;
- iii) ha approvato il piano annuale di engagement predisposto dalle competenti funzioni aziendali ed è stato informato sugli esiti del primo ciclo di incontri svolti con i principali proxy advisor, in attuazione del piano di engagement 2017.

Attività programmate per il 2017

Per il primo trimestre 2017 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di quattro riunioni, tre delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione, e dedicate in particolare:

- i) alla valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2016, secondo quanto previsto dal Codice di Autodisciplina (art. 6.C.5), anche ai fini della definizione delle proposte di Politica per il 2017;
- ii) all'esame dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento, delle voting policy degli investitori istituzionali e delle raccomandazioni dei principali proxy advisor e dei risultati degli studi di benchmark relativi ai remuneration report pubblicati nel 2016 in ambito nazionale ed internazionale;
- iii) alla consuntivazione dei risultati e alla definizione degli obiettivi di performance collegati all'attuazione dei piani di incentivazione variabile di breve e di lungo termine;
- iv) alla finalizzazione delle proposte relative all'attuazione del Piano di Incentivazione variabile annuale e del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (attribuzione 2017) per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le altre risorse manageriali;

- v) alla ricognizione, con il supporto di primari studi legali e nell'ambito dell'esame periodico del contesto normativo e regolamentare vigente, delle evoluzioni delle norme legislative e delle previsioni del CCNL, con particolare riferimento all'esame dei trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- vi) all'esame della presente Relazione ai fini della sua sottoposizione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Le successive riunioni saranno programmate, a valle del rinnovo degli organi societari, dal nuovo Comitato che sarà anzitutto chiamato a formulare le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori con deleghe e degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai Comitati consiliari, da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, previo parere non vincolante del Collegio Sindacale, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina [art.6.C.5] e delle applicabili disposizioni legislative e statutarie.

Nel secondo semestre 2017 saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2017 e sarà data attuazione al nuovo Piano ILT in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e delle risorse manageriali critiche.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2017

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 10 e 22 febbraio, in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2016.

Ai fini della predisposizione della presente Relazione, sono state inoltre valutate le prassi riscontrate nella predisposizione dei remuneration report in ambito nazionale e internazionale. Il Comitato si è avvalso infine dei benchmark retributivi predisposti da società di consulenza internazionali indipendenti, per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2017.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2017 relativamente agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee, nella riunione del 28 febbraio 2017, 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.

Attività di engagement sulla Politica di remunerazione

Il Comitato riferisce sulle proprie modalità di funzionamento all'Assemblea annuale degli azionisti, tramite il suo Presidente o altro componente da questi designato, in adesione alle indi-

cazioni del Codice di Autodisciplina [Art.6 - *Commento*] e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

In aggiunta, il Comitato approva il piano annuale predisposto dalle competenti funzioni aziendali di Investor Relations e Compensation & Benefits ai fini dell'engagement dei principali investitori istituzionali e proxy advisor, monitorandone gli esiti ai fini della valutazione dei feedback e delle indicazioni ricevute.

Tra la fine del 2016 e gli inizi del 2017, si è svolto un primo ciclo di incontri con i principali proxy advisor e investitori istituzionali. Nel corso di tali incontri si è svolto un ampio confronto sui temi principali afferenti la revisione del sistema di incentivazione ed è stato verificato un positivo riscontro sull'eventuale introduzione dello strumento equity nel Piano di Incentivazione di Lungo Termine, secondo quanto già anticipato nella Relazione 2016.

I feedback ricevuti hanno consentito al Comitato di definire le caratteristiche dei nuovi piani tenendo conto delle aspettative e delle prassi di mercato, per quanto riguarda in particolare:

- l'opportunità di prevedere il differimento, in un orizzonte temporale almeno triennale, di una quota parte del bonus annuale;
- l'esigenza di parametrare la scala di performance del Piano di Incentivazione di Lungo Termine in modo da consentire il pagamento degli incentivi attribuiti soltanto a partire dal raggiungimento di una posizione mediana nella classifica con il gruppo dei peers selezionati.

A valle della pubblicazione della presente Relazione, è prevista l'eventuale organizzazione di un secondo ciclo di incontri con gli investitori interessati, allo scopo di assicurare la più ampia comprensione e di fornire i chiarimenti richiesti sulle Linee Guida di Politica predisposte per il 2017.

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e del management è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione" della sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

Finalità

La Politica sulla Remunerazione Eni è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, i principali Principi e Criteri applicativi), allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale [art. 6.P.1] e di allineare l'interesse del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo [art. 6.P.2].

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

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

integrità previsti dal Codice Etico¹² e dalla Policy Eni "Le nostre persone"¹³;

- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico/finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi del Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.

Principi generali

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

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

Compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno loro richiesto in relazione alla partecipazione ai Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto (art. 6.P.2); 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; esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile, anche a base azionaria, salvo diversa deliberazione dell'Assemblea (art. 6.C.4).

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei DIRS

Struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra:

- una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, oltre che sufficiente a remunerare le prestazioni effettuate in caso di mancata erogazione della componente variabile (art. 6.C.1 lett. c);
- una componente variabile definita entro limiti massimi (art. 6.C.1 lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite, tenuto altresì conto dei profili di rischio connessi al business esercitato (art. 6.C.1 lett. a).

Riferimenti di mercato

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 orientata alla sostenibilità dei risultati nel lungo termine

Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione, in particolare di lungo termine (art. 6.P.2), attraverso adeguati periodi di differimento e/o maturazione degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato e con i connessi profili di rischio (art. 6.C.1 lett. e).

Obiettivi predeterminati, bilanciati e misurabili

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile, anche a base azionaria, predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare compiutamente le priorità essenziali ai fini della performance complessiva della Società, in coerenza con il Piano Strategico quadriennale e con le aspettative di azionisti e stakeholder (art. 6.C.1 lett. d), promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare:

- la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti a essi assegnati (art. 6.C.3);
- 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 creazione di valore rispetto ai principali competitor internazionali.

Piani di remunerazione basati su azioni e allineati alle aspettative degli azionisti

Eventuali piani di remunerazione basati su azioni e allineati alle aspettative degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, attraverso periodi di vesting triennali, il collegamento ad obiettivi di performance predefiniti e misurabili, la previsione che una quota delle azioni o dei diritti assegnati restino vincolati per un predefinito arco temporale (Art. 6.C.2).

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene¹⁴, in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.

Benefit in linea con le prassi di mercato

Benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il

(12) Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015", disponibile nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della società.

(13) Policy approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2010.

(14) Si intendono per variabili esogene, quegli accadimenti che per loro natura o per scelta aziendale non sono nel controllo dei manager, quali ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro.

pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative.

Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza entro limiti prefissati ed a tutela degli interessi aziendali

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato per i ruoli esecutivi, nonché patti di non concorrenza per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite, anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina.

Clausole di clawback a copertura dei rischi di errore e per i casi di violazioni rilevanti

Adozione, attraverso lo specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Compensation Committee¹⁵, di meccanismi di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata e/o assegnata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati (art. 6.C.1 lett. f), ovvero la restituzione di tutti gli incentivi relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione, e/o la commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo presupposto fiduciario, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società. Il Regolamento prevede che l'attivazione delle richieste di restituzione (ovvero di revoca degli incentivi attribuiti ma non ancora erogati) intervenga, a chiusura dei relativi accertamenti, entro i termini di tre anni dall'erogazione (o attribuzione) nei casi di errore, e di cinque anni nei casi di dolo.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017

Nel presente capitolo sono riportate le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2017-2020, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017 per gli Amministratori che saranno nominati nell'Assemblea del 13 aprile 2017; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Compensation Committee, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati, nonché le prerogative dell'Assemblea di approvare i Piani di incentivazione variabile a base azionaria.

Nel seguito sono, inoltre, brevemente riepilogate le Linee Guida di remunerazione per gli Amministratori in carica fino al 13 aprile 2017, già ampiamente descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016 e che riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014 relative al mandato 2014-2017.

Politiche per gli Amministratori nel Mandato 2017-2020

La Politica sulla Remunerazione nel nuovo mandato prevede, come principale novità, la revisione complessiva del sistema di incentivazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, come per tutti i Dirigenti, sulla base di obiettivi di semplificazione dell'architettura complessiva del sistema di incentivazione (che si articolerà in due piani di incentivazione anziché tre) e di ulteriore allineamento degli obiettivi di performance alle aspettative degli azionisti. In particolare, il nuovo sistema di incentivazione prevede l'introduzione di:

- un Piano di Incentivazione Monetaria di Breve Termine con differimento di una quota del bonus maturato, che decorrerà dall'assegnazione degli obiettivi 2017 con prima erogazione nel 2018, in sostituzione dei precedenti Piani di Incentivazione Monetaria Annuale e di Incentivazione Monetaria Differita;
- un Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017-2019, con prima attribuzione nel 2017, in sostituzione del precedente Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (previa approvazione da parte dell'Assemblea del 13 aprile 2017).

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi sono proposti adeguamenti dei compensi previsti per le deleghe conferite e per la partecipazione ai Comitati Consiliari rispetto ai livelli mediani dei mercati di riferimento.

Riferimenti di Mercato e Peer Group

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli omologhi esclusivamente nell'ambito del settore Oil & Gas internazionale, con particolare riferimento alle attività upstream, in coerenza con la strategia aziendale di maggiore focalizzazione del business. In particolare il panel è stato ampliato con le principali società quotate del settore Oil & Gas, competitor di Eni a livello internazionale e con caratteristiche di business comparabili (*Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Statoil e Total*).

Tale panel costituisce anche il peer group utilizzato per la comparazione relativa delle performance di Eni nell'ambito del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario.

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato, con riferimento a ruoli omologhi, rispetto al Panel Top Italia composto dalle principali società quotate del FTSE Mib (*Assicurazioni Generali, Atlantia, Enel, Intesa Sanpaolo, Leonardo-Finmeccanica, Luxottica, Mediaset, Mediobanca, Poste Italiane, Snam, Terna, TIM, Unicredit*).

[15] Regolamento "Criteri attuativi del principio di clawback previsto dalla Politica sulla Remunerazione Eni", approvato in data 12 marzo 2015.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione per le deleghe conferite

La remunerazione sarà definita in coerenza con le determinazioni assunte dall'Assemblea del 13 aprile 2017 e con i livelli mediani del mercato di riferimento, tenendo conto delle deleghe conferite.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹⁶

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Amministratori non esecutivi

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Le Linee Guida di Politica per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti prevedono un adeguamento del compenso annuo aggiuntivo¹⁷ per la partecipazione ai Comitati Consiliari in coerenza con i livelli mediani del mercato di riferimento, tenendo conto dell'impegno in termini di riunioni e relativa durata. In particolare, per il mandato 2017-2020, si propongono i seguenti compensi:

- per il Comitato Controllo e Rischi un compenso pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per gli altri membri;
- per il Compensation Committee e il Comitato Sostenibilità e Scenari, un compenso pari a 50.000 euro per il Presidente e a 35.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato per le Nomine un compenso pari a 40.000 euro per il Presidente e a 30.000 euro per gli altri membri.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹⁸

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Le Linee Guida di Politica per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale tengono conto delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione", nonché dei livelli retributivi e delle best practice del panel Oil & Gas di riferimento.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa (RF) sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Compensation Committee in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti tenendo conto dei livelli mediani del mercato di riferimento.

Tale remunerazione fissa assorbe sia i compensi che saranno determinati dall'Assemblea del 13 aprile 2017 per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Piani di incentivazione variabile

Incentivazione di breve termine con differimento

Il Nuovo Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento di una quota del bonus maturato, accorpa i precedenti Piani di Incentivazione Monetaria Annuale e di Incentivazione Monetaria Differita.

Rispetto ai precedenti Piani, le scale di performance sono state ampliate per valorizzare il conseguimento di risultati superiori o molto superiori ai livelli definiti a target.

Il Piano prevede una quota dell'incentivo erogata annualmente e una quota differita per un periodo triennale come di seguito illustrato.

Il Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento è collegato al raggiungimento degli obiettivi 2017 deliberati dal Consiglio del 28 febbraio 2017. Tali obiettivi mantengono una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto alle prospettive di interesse dei diversi stakeholder. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato. Il valore di ciascun obiettivo a livello di performance target è allineato al valore di budget.

Obiettivi 2017 ai fini del Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento

Risultati economico-finanziari (25%)	Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici (25%)
EBT Free cash flow	Produzione idrocarburi Risorse esplorative
Sostenibilità ambientale e capitale umano (25%)	Efficienza e solidità finanziaria (25%)
CO ₂ emissions Severity Incident Rate	ROACE Debt/EBITDA

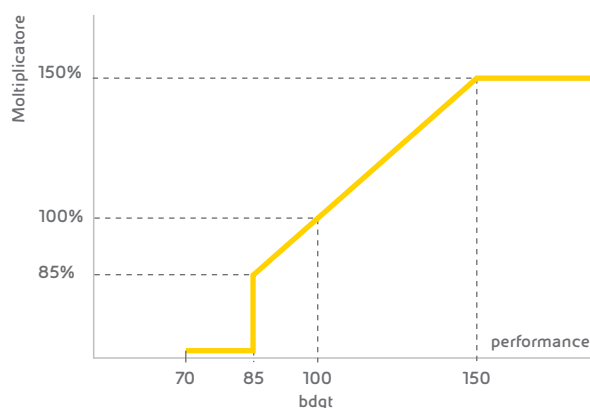
Ciascun obiettivo è misurato secondo la scala di performance 70÷150 punti (target = 100), in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance complessiva minima deve risultare pari a 85 punti. Tale Piano prevede un compenso determinato con riferimento ad un moltiplicatore minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 150) rispettivamente pari all'85%, al 100% e al 150% da applicare all'incentivo target, in connessione ai risultati conseguiti da Eni nell'esercizio precedente secondo la scala di performance illustrata nello schema di seguito riportato.

(16) In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2016, disponibile nella sezione Governance del sito web della Società, tali informazioni sono rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF (Accordi tra la società e gli amministratori, i componenti del consiglio di gestione o di sorveglianza, che prevedano indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto).

(17) Tale compenso integra quello che sarà stabilito dall'Assemblea del 13 aprile 2017 per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi.

(18) Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 16.

Moltiplicatore Incentivo



L'incentivo totale (IT) è calcolato secondo la seguente formula.

$$IT = RF \times \%I_{\text{Target}} \times \text{Moltiplicatore}$$

Dove " I_{Target} " è la percentuale di incentivazione a livello di performance target, che per l'Amministratore Delegato è stabilita pari al 150% della Remunerazione fissa complessiva.

Le condizioni del Piano prevedono che l'incentivo totale venga ripartito in 2 quote.

1) quota erogata annualmente (I_{Anno}) pari al 65% dell'incentivo totale.

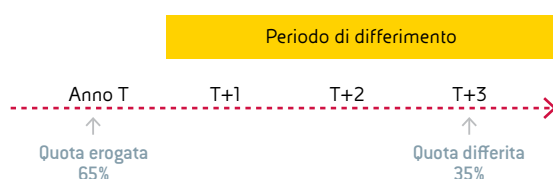
$$I_{\text{Anno}} = IT \times 65\%$$

I livelli della quota dell'incentivo erogabile nell'anno in funzione dei livelli di performance conseguiti sono riportati nella tabella sottostante.

Performance annuale	<85	85 soglia	100 target	150 max
Incentivo annuale (in % della Rem. Fissa)	0%	83%	98%	146%

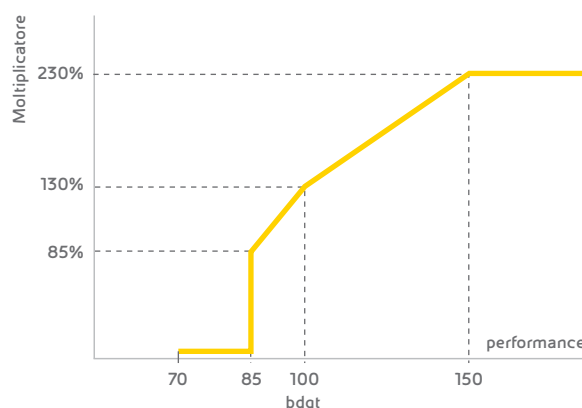
2) quota differita pari al 35% dell'incentivo totale, sottoposta a ulteriori condizioni di performance in un periodo di vesting triennale, secondo lo schema sotto riportato.

Piano IBT - Timeline



La quota differita erogabile al termine del periodo di vesting è determinata moltiplicando la quota differita iniziale per il moltiplicatore all'erogazione dato dalla media dei moltiplicatori annuali conseguiti nel triennio in relazione alle performance consuntivate sulla base della scheda annuale Eni. Il valore del moltiplicatore della quota differita in funzione della performance conseguita è riportato nel grafico sottostante.

Moltiplicatore Quota Differita



L'incentivo differito (ID) erogabile al termine del periodo triennale di differimento è dato dalla seguente formula.

$$ID = IT \times 35\% \times \text{Moltiplicatore}$$

I livelli della quota differita erogabile in funzione dei livelli di performance conseguiti nell'intero triennio sono riportati nella tabella sottostante.

Performance triennale	<85	85 soglia	100 target	150 max
Incentivo annuale (in % della Rem. Fissa)	0%	38%	68%	181%

Incentivazione variabile di lungo termine

Per l'Amministratore Delegato è prevista la partecipazione al Piano di lungo termine azionario 2017-2019 che si applica anche alle risorse manageriali critiche per il business¹⁹, previa approvazione da parte dell'Assemblea del 13 aprile 2017.

Il Piano sostituisce il precedente Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine come strumento di incentivazione e fidelizzazione del management maggiormente critico per l'azienda, garantendo, in linea con le best practice internazionali, i seguenti ulteriori obiettivi:

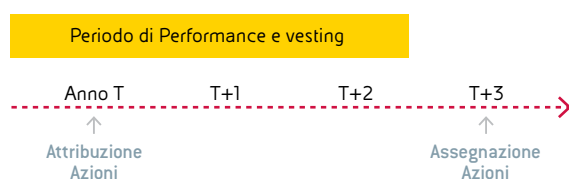
- un rafforzamento della cultura della gestione del rischio di impresa dal punto di vista degli azionisti, attraverso l'adozione dello strumento azionario;
- una soglia minima di incentivazione più sfidante collocata a livello di posizionamento mediano;
- un ulteriore allineamento delle condizioni di performance alle attese degli azionisti nel lungo periodo, attraverso:

[19] I dirigenti di Eni e delle società controllate individuati in occasione dell'attuazione annuale del Piano tra coloro che occupano le posizioni più direttamente responsabili dei risultati aziendali o che sono di interesse strategico e che, alla data dell'attribuzione, sono dipendenti e/o in servizio presso Eni e le Società Controllate, compresi i Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni.

- i) una valutazione su base triennale della performance del Total Shareholder Return della Società rispetto a quella dell'indice di Borsa di riferimento, confrontata con le rispettive valutazioni dei principali competitors internazionali (Peer Group);
- ii) un'ulteriore incentivazione della capacità di sviluppo degli asset industriali misurata tramite l'incremento del valore attuale netto delle riserve di idrocarburi nel medio-lungo termine (secondo la metodologia di valutazione definita dalla SEC), conferendo un maggior peso a tale parametro, valutato sempre in termini relativi rispetto al Peer Group.

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2017 ciascuna con periodo di vesting triennale secondo la time line sotto riportata.

Piano ILT azionario - Timeline



Il Piano è sottoposto a condizioni di performance nel triennio di vesting secondo i seguenti parametri e relativi pesi:

1. differenza tra il TSR del Titolo Eni e il TSR dell'indice FTSE Mib di Borsa Italiana, corretto per l'indice di correlazione di Eni, confrontata con le analoghe differenze per ciascuna società del Peer Group, come riportato nella seguente formula (peso 50%):

$$TSR_A - (TSR_I \times \rho_{A,I})$$

Dove:

TSR_A : TSR di Eni o di una delle società del Peer Group;

TSR_I : TSR dell'Indice di Borsa di riferimento della società per cui si è calcolato il TSR_A ;

$\rho_{A,I}$: Indice di Correlazione.

2. Net Present Value delle riserve certe (NPV) vs Peer Group misurato in termini di variazione percentuale annuale, con consuntivazione pari alla media della performance annuali nel triennio (peso 50%).

Il Peer Group di riferimento è quello descritto nel paragrafo "Riferimenti di Mercato e Peer Group" (Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Statoil e Total).

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale le condizioni del Piano prevedono l'attribuzione annuale di azioni per un controvalore pari al 150% (I_{target}) della remunerazione fissa complessiva (RF) secondo la seguente formula.

$$n. \text{ Azioni attribuite} = \frac{RF \times \% I_{target}}{\text{Prezzo}_{Attr}}$$

Dove il prezzo di attribuzione (Prezzo_{Attr}) è calcolato come media dei prezzi ufficiali giornalieri (fonte Bloomberg) registrati nei 4 mesi anteceden-

ti la data del Consiglio di Amministrazione che approva annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

L'assegnazione delle azioni al termine del triennio di vesting viene determinata, secondo un moltiplicatore finale da applicare alle azioni attribuite calcolato come media ponderata dei moltiplicatori dei singoli parametri, determinati nel periodo di vesting in relazione al posizionamento conseguito nel Peer Group.

Ciascun moltiplicatore potrà essere compreso tra zero e 180%, con soglia collocata a livello di posizionamento mediano, secondo la scala riportata di seguito.

Scala di Performance - Moltiplicatore

Posizione nel ranking										
1°	2°	3°	4°	5°	6°	7°	8°	9°	10°	11°
Moltiplicatore										
180%	160%	140%	120%	100%	80%	0%	0%	0%	0%	0%

Posizionamento mediano

Le azioni assegnabili sono calcolate secondo la seguente formula.

$$n. \text{ Azioni assegnate} = n. \text{ Azioni attribuite} \times \text{Moltiplicatore}$$

I livelli del controvalore delle Azioni assegnate al termine del periodo di vesting, al netto della variazione della quotazione del titolo nel medesimo periodo, sono di seguito riportati.

Performance media ponderata triennale	<26,6	26,6 soglia ^(*)	100 target	180 max
Controvalore Azioni (in % della Rem. Fissa)	0%	40%	150%	270%

(*) Conseguibile ad esempio in caso di raggiungimento del risultato a livello minimo (6° posto) almeno per due anni del parametro NPV delle riserve certe.

Per i dirigenti in servizio, una quota del 50% delle azioni assegnate al termine del vesting resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.

Il Piano, in quanto sottoposto all'approvazione dell'Assemblea, è anche dettagliatamente descritto nel Documento Informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società.

Per la quota differita dell'incentivo di breve termine e per l'incentivo di lungo termine azionario, nei casi di risoluzione del rapporto prima del termine del mandato, si applicano le clausole previste per tutti i Dirigenti nei rispettivi Regolamenti. In caso di mancato rinnovo del mandato è invece previsto il mantenimento della scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste da ciascun Piano.

Benefit

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste forme di copertura assicurativa anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente e inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE⁽²⁰⁾) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE⁽²¹⁾) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

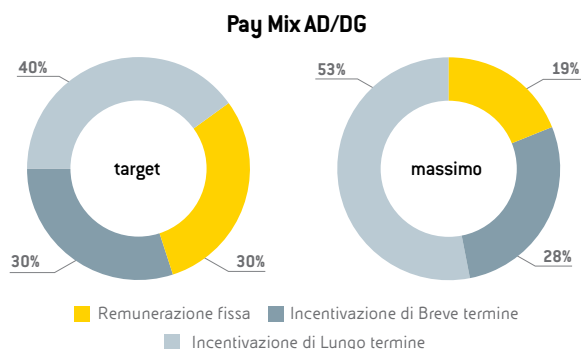
(20) Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale (www.fopdire.it).

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

Pay mix

Il pacchetto retributivo per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, comprende una componente fissa, una componente variabile di breve termine ed una componente variabile di lungo termine composta dal differimento dell'incentivo di breve e dall'incentivo di lungo termine azionario valorizzate secondo le metodologie internazionali adottate per i benchmark retributivi.

Il pay mix, calcolato considerando la retribuzione fissa come base cento, presenta una significativa focalizzazione sulle componenti variabili, con netta prevalenza della componente di lungo termine, come evidenziato dal grafico riportato.



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

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono stati contrattualmente previsti i seguenti trattamenti:

- Indennità integrativa delle competenze di fine rapporto, dovuta al mancato rinnovo o alla cessazione anticipata del mandato amministrativo 2017-2020, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe. L'indennità per il rapporto di Amministrazione sarà definita in coerenza con gli indirizzi delle Raccomandazioni europee; per l'eventuale rapporto di lavoro si applicherà la medesima disciplina prevista dalla presente Relazione per i Dirigenti con responsabilità strategica. Anche con riferimento al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina, tale indennità non è corrisposta nel caso di licenziamento per "giusta causa" ex art. 2119 cod. civ., o nei casi di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato prima della scadenza del mandato non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, o nel caso di decesso disciplinato dall'art. 2122 cod. civ.;
- Eventuale patto di non concorrenza a tutela degli interessi della Società, con corrispettivo determinato in rapporto alla remunerazione annuale, oltre che in relazione alla modalità, estensione e durata degli impegni assunti.

Politiche per gli Amministratori nel Mandato 2014-2017

Si riepilogano di seguito le Linee Guida di Politica per il mandato amministrativo che scadrà con l'Assemblea del 13 aprile 2017, rinviando,

per maggiori informazioni, alle indicazioni di dettaglio contenute nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2016 (p. 15 "Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016").

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione per le deleghe conferite

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione è previsto un compenso fisso per le deleghe conferite pari a 148.000 euro, in aggiunta al compenso per la carica determinato dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 pari a 90.000 euro, nel rispetto del tetto massimo di 238.000 euro definito dalla medesima Assemblea. Le citate Linee Guida non prevedono compensi variabili.

Nel 2017 tali compensi saranno erogati pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica che termina con l'assemblea che approva il Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016.

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

Per il Presidente non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

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

Amministratori non esecutivi

Compenso per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti è previsto un compenso annuo aggiuntivo²³ per la partecipazione ai Comitati consiliari, nella misura seguente:

- per il Comitato Controllo e Rischi un compenso pari a 60.000 euro per il Presidente e a 40.000 euro per gli altri membri;
- per il Compensation Committee, il Comitato Sostenibilità e Scenari e il Comitato per le Nomine un compenso pari a 30.000 euro per il Presidente e a 20.000 euro per gli altri membri.

Nel 2017 tale compenso sarà erogato pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica che termina con l'assemblea del 13 aprile 2017.

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

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

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale è prevista una remunerazione fissa complessiva annuale lorda pari a 1.350.000 euro, di cui 550.000 euro per l'incarico di Amministratore Delegato e 800.000 euro per l'incarico di Direttore Generale.

[22] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente n. 16.

[23] Tale compenso integra quello stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, pari a 80.000 euro lordi annuali.

La remunerazione prevista dal Consiglio in relazione alle deleghe conferite assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Nel 2017 tali compensi saranno erogati pro-quota rispetto al periodo di permanenza nella carica che termina con l'assemblea del 13 aprile 2017. In qualità di Dirigente Eni, il Direttore Generale è, inoltre, destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile annuale

Nel 2017 è prevista l'erogazione dell'Incentivo variabile annuale collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per il 2016 secondo le condizioni e le modalità già dettagliatamente descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016.

Incentivazione Monetaria Differita

Nel 2017, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è prevista la partecipazione all'ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017 (IMD), previsto anche per tutti i dirigenti della Società, collegato alla performance della Società misurata in termini di "Earning Before Taxes" (EBT) secondo le condizioni e le modalità già dettagliatamente descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016.

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

Nel 2016 si è concluso, con l'ultima attribuzione, il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016. Dal 2017 è prevista l'attuazione del nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2017-2019 già descritto nel paragrafo "Politiche Mandato 2017-2020" e nel Documento Informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società.

Benefit

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono previste le forme di copertura assicurativa e assistenziale definiti dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo, come riportato nella Relazione sulla Remunerazione 2016.

Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro²⁴

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono previsti i seguenti trattamenti:

- Indennità integrativa delle competenze di fine rapporto, con esonero reciproco dal preavviso, erogabile alla risoluzione del rapporto di lavoro dirigenziale, dovuta al mancato rinnovo o alla cessazione anticipata del mandato amministrativo 2014-2017, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe. Tale indennità è pari a due annualità della remunerazione fissa complessiva (pari a 1.350.000 euro), per un importo complessivo lordo pari a 2.700.000 euro; si precisa altresì che è stato avviato un approfondimento in ordine alla concreta modalità attuativa ("enforceability") della discipli-

na pattuita, anche con riferimento alle normative sopravvenute successivamente alla stipulazione del contratto con l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina, si precisa che in relazione alle applicabili previsioni contrattuali, tale indennità non è corrisposta nel caso di licenziamento per "giusta causa" ex art. 2119 cod. civ., o nei casi di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato prima della scadenza del mandato non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, oltre che nel caso di decesso disciplinato dall'art. 2122 cod. civ.;

- Patto di non concorrenza attivabile a esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione a tutela dell'interesse della Società, attraverso un diritto di opzione, da esercitare entro il termine di un eventuale secondo mandato amministrativo, a fronte del riconoscimento di un importo lordo di 500.000 euro da erogare in tre rate annuali. In caso di esercizio dell'opzione da parte del Consiglio e di conseguente attuazione del patto, è previsto il pagamento di uno specifico corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività di Exploration & Production che possa trovarsi in concorrenza con Eni nei principali mercati di riferimento in Europa, America, Asia e Africa. Tale corrispettivo sarà determinato dal Consiglio di Amministrazione come somma di due componenti: i) una componente fissa pari a 1.500.000 euro; ii) una componente variabile determinata linearmente in funzione della performance annuale media del triennio precedente (pari a 0 euro per performance inferiori o pari a target e a 750.000 euro in caso di performance di livello massimo) e sarà erogato alla scadenza del periodo di vigenza del patto. La performance annuale considerata ai fini del calcolo della componente variabile del corrispettivo, è quella di riferimento del Piano di incentivazione variabile annuale. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia avvenuta a conoscenza di Eni successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo del patto di non concorrenza, ferma restando la facoltà, da parte di Eni, di chiedere l'adempimento in forma specifica.

Politiche 2017 per i Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida prevedono strumenti retributivi strettamente coerenti con quelli dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nel Piano Strategico della Società, nonché con le previsioni e tutele stabilite dal CCNL Dirigenti. In particolare nel nuovo mandato 2017-2020, a partire dal 13 aprile 2017, si applicheranno anche per i Dirigenti con responsabilità strategiche i nuovi Piani di incentivazione di lungo termine azionario e di incentivazione variabile di breve termine con differimento previsti per l'Amministratore Delegato che sarà nominato dall'Assemblea del 13 aprile 2017. Fino al 13 aprile 2017 saranno attuati i Piani previsti per il precedente mandato.

Riferimenti di Mercato

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuato con riferimento a ruoli di me-

[24] Informazioni rese anche ai sensi dell'art. 123-bis, comma 1, lett. i) del TUF, secondo quanto precisato alla precedente nota n. 16.

desimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto a panel di mercato nazionali e internazionali del settore industriale.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato ed eventualmente anche inferiore rispetto ai limiti definiti dai riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente, nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2017, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri di salary review selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione.

In particolare le azioni proposte riguarderanno interventi di adeguamento del fisso/una tantum per i titolari di posizioni che abbiano incrementato significativamente il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, nonché in considerazione di esigenze di retention e di prestazioni qualitative eccellenti.

Inoltre, in qualità di dirigenti Eni, i Dirigenti con responsabilità strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Piani di incentivazione variabile

Incentivazione variabile annuale

Il Piano di Incentivazione variabile annuale sarà sostituito, a partire dall'assegnazione degli obiettivi 2017 e con prima erogazione nel 2018, dal nuovo Piano di Incentivazione di Breve Termine con differimento, già descritto per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Gli obiettivi dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale secondo le stesse prospettive di interesse degli stakeholder, nonché su obiettivi individuali, in coerenza con il perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto e con quanto previsto nel Piano strategico della Società. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche i livelli di incentivazione a target per il nuovo Piano di Incentivazione variabile di Breve Termine restano differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo e risultano pari alla somma di quelli previsti a target per i precedenti Piani di Incentivazione Variabile Annuale e di Incentivazione Monetaria Differita (fino al 100% della Retribuzione fissa).

Nel 2017 è prevista l'ultima erogazione del precedente Piano di Incentivazione variabile annuale, determinata con riferimento ai risultati di performance di Eni, di area di business e individuali predefiniti per il 2016, secondo le condizioni e le modalità già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016.

Incentivazione Monetaria Differita

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano all'ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) 2015-2017 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2015, secondo le condizioni e le modalità già descritte nella Relazione sulla Remunerazione 2016 (p.18 "Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016").

Incentivazione Variabile di Lungo Termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di In-

centivazione di Lungo Termine (ILT) 2017-2019 di tipo azionario, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2017 e sottoposto ad approvazione da parte dell'Assemblea del 13 aprile 2017.

Il Piano, destinato a tutte le risorse manageriali critiche per il business, prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2017, con le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

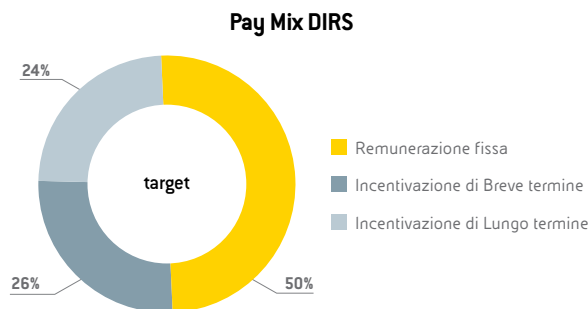
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche il controvalore delle azioni da attribuire ogni anno è differenziato per livello di ruolo ed è limitato, come per il precedente Piano monetario di lungo termine, fino a un massimo pari al 75% della remunerazione fissa.

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2016 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e l'eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità.

Pay mix

Il pay mix medio target del pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche, con applicazione di entrambi i nuovi piani di incentivazione (Piano di Breve Termine con differimento e Piano di Lungo Termine azionario) calcolato con le stesse metodologie di valorizzazione utilizzate per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, evidenzia il bilanciamento tra componente fissa e componenti variabili e, per queste ultime, un orientamento prevalente sul medio-lungo termine, in linea con le migliori prassi dei mercati di riferimento.



Trattamenti previsti in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Eni, sono previste le spettanze di fine rapporto stabilite dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti concordati individualmente secondo i criteri stabiliti da Eni per i casi di esodo agevolato, nei limiti delle tutele previste dal CCNL di riferimento ed in coerenza con il criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina. Tali criteri tengono conto del ruolo ricoperto e dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. Per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente possono, inoltre, essere stipulati accordi inclusivi di patti di non concorrenza con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto.

Sezione II - Compensi e altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2016

Si fornisce, di seguito, la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2016 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica.

L'attuazione della politica retributiva 2016, secondo quanto verificato dal Compensation Committee in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2016, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2016, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 9 e del 28 maggio 2014, sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione degli Amministratori con deleghe, nel rispetto delle determinazioni assunte in sede assembleare in attuazione della Legge n. 98/2013.

Consuntivazione performance dei Piani di Incentivazione Variabile

Piano di Incentivazione Monetaria Annuale (IMA)

Gli incentivi annuali 2016 sono stati corrisposti a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2015 in coerenza con il Piano Strategico e il budget annuale, valutati a scenario costante. In particolare, i risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati approvati dal Consiglio su proposta del Compensation Committee nella riunione del 17 marzo 2016 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 130 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance target e massimo rispettivamente pari a 100 e 130 punti. La tabella riporta i pesi e il livello di performance raggiunto da ciascun obiettivo.

Erogazione Incentivo Monetario 2016 Consuntivazione Obiettivi 2015

Parametri di performance	Peso %	Minimo 85	Centrale 100	Massimo 130	Punteggio Performance
Risultati economico-finanziari	25%			✓	32,5
Attuazione linee strategiche	25%			✓	32,5
Performance Operativa	25%			✓	32,5
Sostenibilità	25%			✓	32,5
Totale					130

Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD)

Attribuzione IMD 2016

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 marzo 2016, su verifica e proposta del Compensation Committee, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBT 2015 (valutato a scenario costante) di livello superiore al target, che determina per l'attribuzione 2016 l'applicazione di un moltiplicatore pari al 130% della percentuale definita a target.

Attribuzione IMD 2016 - EBT 2015

Target EBT (mld €)	Moltiplicatore per attribuzione 2016
EBT ≥ budget+0,5	130%
budget ≤ EBT < budget+0,5	100%
budget -0,6 ≤ EBT < budget	70%
EBT < budget-0,6	0%

Erogazione IMD 2013

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 17 marzo 2016, su verifica e proposta del Compensation Committee, ha deliberato un risultato di EBITDA Eni 2015 al livello target, determinando un moltiplicatore annuale pari al 130% e conseguentemente, in relazione ai risultati 2013 e 2014 già consuntivati, un moltiplicatore medio triennale pari al 123%, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2013, ai fini dell'erogazione 2016. La tabella riporta i risultati raggiunti nel periodo di vesting.

Erogazione IMD 2013 - EBITDA 2013-2015

Target EBITDA (mld €)	Moltiplicatore 2013	Moltiplicatore 2014	Moltiplicatore 2015	Moltiplicatore finale per erogazione 2016
EBITDA ≥ budget+0,9	170%	170%	170%	123% (media nel triennio)
budget ≤ EBITDA < budget+0,9	130%	130%	130%	
budget -1,0 ≤ EBITDA < budget	70%	70%	70%	
EBITDA < budget-0,9	0%	0%	0%	

Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - Erogazione IMLT 2013

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 maggio 2016, su verifica e proposta del Compensation Committee, ha deliberato il risultato dell'utile netto adjusted + DD&A 2015 (in termini di variazione rispetto all'anno base di riferimento 2012) con posizionamento al 7° posto nel peer group, determinando un moltiplicatore annuale pari a 0% e conseguentemente, in relazione ai risultati 2013 e 2014 già consuntivati, un moltiplicatore medio triennale pari a 0%, che applicato agli incentivi attribuiti nel 2013, non determina le condizioni per l'erogazione dell'incentivo nel 2016. La tabella riporta i posizionamenti raggiunti nel periodo di vesting.

Erogazione IMLT 2013 - Utile Netto + DD&A 2013-2015^(*)

Posizionamento nel Peer Group (Exxon, Shell, Chevron, BP, Total, Conoco)	Moltiplicatore 2013	Moltiplicatore 2014	Moltiplicatore 2015	Moltiplicatore finale per erogazione 2016
1°	130%	130%	130%	0% (media nel triennio)
2°	115%	115%	115%	
3°	100%	100%	100%	
4°	85%	85%	85%	
5°	70%	70%	70%	
6°	0%	0%	0%	
7°	0%	0%	0%	

(*) Misurato annualmente come variazione rispetto all'anno precedente l'attribuzione [2012].

Compensi corrisposti agli Amministratori

Presidente del Consiglio di Amministrazione Emma Marcegaglia

Compensi fissi

Alla Presidente sono stati erogati i compensi fissi deliberati per la carica dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 pari ad un importo lordo di 90 migliaia di euro e i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014 in relazione alle deleghe conferite, pari ad un importo lordo di 148 migliaia di euro.

Benefit

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

Amministratori non esecutivi

In favore dei Consiglieri sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea dell'8 maggio 2014, pari ad un importo lordo di 80 migliaia di euro. Sono stati inoltre erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2015, il cui dettaglio è riportato nella Tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

Amministratore Delegato e Direttore Generale Claudio Descalzi

Il Dott. Claudio Descalzi ricopre il ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale dal 9 maggio 2014, mentre fino a tale data ha ricoperto il ruolo di COO della Divisione E&P. Nell'esercizio 2016 il Dott. Claudio Descalzi ha pertanto percepito i compensi fissi e l'incentivo monetario annuale relativi all'attuale ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale e gli incentivi variabili di lungo termine maturati per il precedente ruolo, come più in dettaglio di seguito descritti.

Compensi fissi

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, che assorbono anche i compensi deliberati dall'Assemblea per tutti gli Amministratori, pari complessivamente ad un importo lordo annuo di 1.350 migliaia di euro.

Incentivazione Variabile Annuale

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2016, è stato erogato un incentivo variabile annuale lordo pari a 1.755 migliaia di euro collegato alla performance conseguita nell'esercizio 2015 (130 punti).

Incentivazione Monetaria Differita

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 17 marzo 2016, su proposta del Compensation Committee e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2016, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo monetario differito 2016 pari a un importo lordo di 864 migliaia di euro, calcolato sulla base dei risultati di EBT 2015 deliberati dal Consiglio di Amministrazione.

Nel 2016 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2013 al Dott. Claudio Descalzi, in qualità di COO della Divisione E&P, per un importo lordo erogato pari a 659 migliaia di euro.

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 15 settembre 2016, su proposta del Compensation Committee e in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2016, ha deliberato l'ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016, per un importo lordo di 1.350 migliaia di euro.

Per quanto riguarda l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2013 al Dott. Claudio Descalzi, in qualità di COO della Divisione E&P, le performance consuntivate nel periodo triennale di riferimento non hanno determinato le condizioni per l'erogazione dell'incentivo.

Benefit

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente e inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE) nonché l'assegnazione di un'auto-vettura a uso promiscuo.

Nell'esercizio 2016 il Dott. Claudio Descalzi, in relazione al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale, ha percepito complessivamente 3.120 migliaia di euro e, in relazione al precedente ruolo di COO della Divisione E&P (ricoperto fino all'8 maggio 2014), 659 migliaia di euro per gli incentivi variabili di lungo termine maturati; conseguentemente l'importo totale percepito è stato pari a 3.779 migliaia di euro, come riportato in tabella.

(importi in migliaia di euro)

Ruolo	Compensi fissi	Compensi variabili	Benefits	Totale
Amministratore Delegato ⁽¹⁾ e Direttore Generale	1.350	1.755	15	3.120
COO Divisione E&P ⁽²⁾		659		659
Totale compensi	1.350	2.414	15	3.779

(1) dal 9 maggio 2014.

(2) fino all'8 maggio 2014.

Compensi corrisposti ai Dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi fissi

Per gli attuali Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di salary review annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2016 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, in relazione alla promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione ad esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati. Il valore lordo aggregato delle retribuzioni fisse erogate nel 2016 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 1 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2016", alla voce "Compensi fissi".

Incentivazione Variabile Annuale

A marzo 2016, in favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, sono stati erogati incentivi variabili annuali determinati in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita, con riferimento alla performance consuntivata nell'esercizio 2015. In particolare, l'incentivo risulta connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di business, di sostenibilità (sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Eni 2015. Il valore lordo aggregato degli incentivi erogati nel 2016 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2016", alla voce "Bonus dell'anno – erogabile/erogato".

Incentivazione Monetaria Differita

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata effettuata l'attribuzione dell'incentivo monetario differito 2016, determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita, nonché sulla base dei risultati di EBT 2015 deliberati dal Consiglio di Amministrazione il 17 marzo 2016 su proposta del Compensation Committee. Nel 2016 è inoltre giunto a maturazione l'Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2013. Il valore lordo aggregato degli incentivi attribuiti e di quelli erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2016", rispettivamente alle voci "Bonus dell'anno – differito" e "Bonus di anni precedenti – erogabili/erogati".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2016 è stata effettuata l'ultima attribuzione del Piano di incentivazione Monetaria di

Lungo Termine 2014-2016, determinato in coerenza con la Politica sulla Remunerazione definita.

Per quanto riguarda gli incentivi monetari di lungo termine attribuiti nel 2013, le performance consuntivate nel periodo triennale di riferimento non hanno determinato le condizioni per la loro erogazione. Il valore lordo aggregato degli incentivi attribuiti e di quelli erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2016", rispettivamente alle voci "Bonus dell'anno – differito" e "Bonus di anni precedenti – erogabili/erogati".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2016, per i Dirigenti con responsabilità strategiche che hanno risolto il rapporto di lavoro sono stati erogati, a integrazione delle competenze di legge e contrattuali, gli importi definiti in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo. Il valore lordo aggregato dei trattamenti erogati in relazione alle risoluzioni intervenute nel 2016 e i relativi effetti sui Piani di Incentivazione in essere sono riportati nel capitolo "Compensi corrisposti nel 2016", rispettivamente nella Tabella 1 alla voce "Indennità di fine carica e di cessazione del rapporto di lavoro" e nella Tabella 2 alla voce "Bonus di anni precedenti – non più erogabili" (nota 3).

Benefit

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

Compensi corrisposti nell'esercizio 2016

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche²⁵. È fornita separata indicazione dei compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

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

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

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
 (importi in migliaia di euro)

Compensi variabili non equity												Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	Compensi fissi	Compensi per la partecip. ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale		
Consiglio di Amministrazione													
Emma Marcegaglia	(1)	Presidente	01.01 - 31.12	05.2017	238 ^(a)						238		
Claudio Descalzi	(2)	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01 - 31.12	05.2017	1.350 ^(a)		1.755 ^(b)		15		3.120		
Andrea Gemma	(3)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	90 ^(b)					170		
Pietro Angelo Guindani	(4)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	50 ^(b)					130		
Karina Litvack	(5)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	63 ^(b)					143		
Alessandro Lorenzi	(6)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	80 ^(b)					160		
Diva Moriani	(7)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	51 ^(b)					131		
Fabrizio Pagani	(8)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	50 ^(b)					130		
Alessandro Profumo	(9)	Consigliere	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)	40 ^(b)					120		
Collegio Sindacale													
Matteo Caratozzolo	(10)	Presidente	01.01 - 31.12	05.2017	80 ^(a)					97 ^(b)	177		
Paola Camagni	(11)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	05.2017	70 ^(a)					80 ^(b)	150		
Alberto Falini	(12)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	05.2017	70 ^(a)					80 ^(b)	150		
Marco Lacchini	(13)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	05.2017	70 ^(a)					12 ^(b)	82		
Marco Seracini	(14)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	05.2017	70 ^(a)					80 ^(b)	150		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(**)	(15)	Compensi nella società che redige il Bilancio			8.595		9.118		186	126	18.025	4.603	
		Compensi da controllate e collegate			458						458		
		Totale			9.053 ^(a)		9.118 ^(b)		186 ^(c)	126 ^(d)	18.483	4.603 ^(e)	
					11.561	424	10.873		201	475	23.534	4.603	

Note

(*) La carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2016.

(**) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti).

(1) Emma Marcegaglia - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende il compenso fisso di 90 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 e il compenso fisso per le deleghe di 148 migliaia di euro deliberato dal Consiglio del 28 maggio 2014.

(2) Claudio Descalzi - Amministratore Delegato e Direttore Generale

(a) L'importo comprende il compenso fisso di 550 migliaia di euro per la carica di Amministratore Delegato, che assorbe il compenso stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 per la carica di consigliere, e il compenso fisso di 800 migliaia di euro in qualità di Direttore Generale; a tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo di 19 migliaia di euro.

(b) L'importo è relativo all'incentivo variabile annuale erogato nel 2016. A tale importo si aggiunge l'incentivo di 659 migliaia di euro erogato nel 2016 in relazione all'incentivo monetario differito attribuito nel 2013, in qualità di COO della Divisione E&P, e determinato sulla base delle performance conseguite nel periodo di vesting 2013-2015.

(3) Andrea Gemma - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 40 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, 20 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari e 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(4) Pietro Angelo Guindani - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 30 migliaia di euro per la partecipazione al Compensation Committee e 20 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(5) Karina Litvack - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 23 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, 20 migliaia di euro per il Compensation Committee e 20 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(6) Alessandro Lorenzi - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 60 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi e 20 migliaia di euro per il Compensation Committee.

(7) Diva Moriani - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 12 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi, 19 migliaia di euro per il Compensation Committee e 20 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(8) Fabrizio Pagani - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 30 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Sostenibilità e Scenari e 20 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(9) Alessandro Profumo - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.

(b) L'importo comprende 20 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Sostenibilità e Scenari e 20 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

[10] Matteo Caratozzolo - Presidente del Collegio Sindacale

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- (b) Importo relativo agli emolumenti pro-quota per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Eni Fuel SpA (32,1 migliaia di euro) e per il compenso annuo di Presidente del Collegio Sindacale di Eni Adfin (19,5 migliaia di euro) e di TTPC SpA (45 migliaia di euro).

[11] Paola Camagni - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- (b) Importo relativo agli emolumenti pro-quota per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di AGI SpA (13,2 migliaia di euro) e di Sindaco di Eni Angola SpA (21,5 migliaia di euro), nonché per il compenso annuo di Presidente del Collegio Sindacale di Eni East Africa SpA (27 migliaia di euro) e di Sindaco di Syndial (18 migliaia di euro).

[12] Alberto Falini - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- (b) Importo relativo agli emolumenti pro-quota per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Eni Angola SpA (32,1 migliaia di euro), nonché per il compenso annuo di Presidente del Collegio Sindacale di Eni Timor Leste SpA (18 migliaia di euro) e di Sindaco di TTPC SpA (30 migliaia di euro).

[13] Marco Lacchini - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- (b) Importo relativo agli emolumenti pro-quota per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di SOM (7,2 migliaia di euro) e di Sindaco di Eni East Africa SpA (5,2 migliaia di euro).

[14] Marco Seracini - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014.
- (b) Importo relativo agli emolumenti pro-quota per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di LNG Shipping SpA (18,8 migliaia di euro) e di Sindaco di Eni Fuel SpA (21,5 migliaia di euro), nonché per il compenso annuo di Presidente del Collegio Sindacale di Ing. Luigi Conti Vecchi (27 migliaia di euro) e di Sindaco di Eni Adfin SpA (13 migliaia di euro).

[15] Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

- (a) All'importo di 8.595 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annue Lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali nonché altre indennità riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo di 851 migliaia di euro.
- (b) L'importo comprende l'erogazione di 3.170 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti e di lungo termine attribuiti nel 2013 e agli importi pro-quota dei Piani di incentivazione di lungo termine (IMD e IMLT) erogati a seguito della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nei rispettivi Regolamenti dei Piani.
- (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare, dell'autovettura ad uso promiscuo.
- (d) Importi relativi agli incarichi svolti dai Dirigenti con responsabilità strategiche nell'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi del modello 231 della Società e di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.
- (e) L'importo comprende il Trattamento di Fine Rapporto e l'incentivazione all'esodo corrisposti in relazione a risoluzioni del rapporto di lavoro, a cui si aggiunge l'importo di 1.044 migliaia di euro relativo a clausole di non concorrenza erogabile entro il 2017 a scadenza del relativo periodo di vigenza, subordinatamente al rispetto degli obblighi definiti.

Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

In particolare:

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

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

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

Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
(importi in migliaia di euro)

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			erogabile/ erogato	differito	periodo di differimento	non più erogabili	erogabili/ erogati ^[1]	ancora differiti	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale ^[2]	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016 CdA 17 marzo 2016	1.755						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 CdA 17 marzo 2016		864	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 CdA 15 settembre 2016	1.350		triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 CdA 12 marzo 2015						864	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 17 settembre 2015						1.350	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 17 settembre 2014						1.350	
		Totale	1.755	2.214				3.564	
		Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^[3]		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016 CdA 17 marzo 2016	5.948				
Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 CdA 17 marzo 2016				3.571	triennale				
Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 CdA 15 settembre 2016				3.414	triennale				
Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 CdA 12 marzo 2015						261 ^[4]	272 ^[5]	2.964	
Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 17 settembre 2015						337 ^[4]	192 ^[5]	3.121	
Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA 17 marzo 2014						86 ^[4]	201 ^[5]	1.184	
Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 17 settembre 2014						369 ^[4]	160 ^[5]	2.488	
Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 Attribuzione: CdA 14 marzo 2013						81	2.200		
Erogazione: CdA 17 marzo 2016									
Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 Attribuzione: CdA 19 settembre 2013						1.836	145		
Erogazione: CdA 17 marzo 2016									
Totale	5.948			6.985		2.970	3.170	9.757	
				7.703	9.199		2.970	3.170	13.321

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito e all'incentivo monetario di lungo termine attribuiti nel 2013.

(2) Per Claudio Descalzi, in relazione al precedente ruolo di COO della Divisione E&P ricoperto fino all'8 maggio 2014, nel 2016 risulta erogato l'importo di 659 migliaia di euro relativo all'incentivo monetario differito attribuito nel 2013, determinato in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2013-2015 mentre risulta non più erogabile l'importo di 589 migliaia di euro relativo all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2013, determinato in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2013-2015. Sempre in relazione al precedente ruolo di COO della Divisione E&P, per Claudio Descalzi risulta ancora differito l'incentivo Monetario Differito attribuito nel 2014 pari a 378 migliaia di euro.

(3) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti).

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

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

Partecipazioni detenute

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

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

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

Tabella 3 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2015 ⁽¹⁾	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2016
Consiglio di Amministrazione						
Emma Marcegaglia	Presidente	Eni SpA	34.270	0	0	34.270
		Eni SpA ⁽¹⁾	45.000	0	0	45.000
		Eni SpA ⁽²⁾	9.272	3.431	5.049	7.654
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Eni SpA	39.455	0	0	39.455
Collegio sindacale						
Paola Camagni	Sindaco effettivo	Eni SpA	0	1.400	1.400	0
Marco Lacchini ⁽²⁾	Sindaco effettivo	Eni SpA	5.000	0	0	5.000
Marco Seracini	Sindaco effettivo	Saipem SpA	1.000			
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽³⁾		Eni SpA	185.973	8.940	2.378	192.535
		Saipem SpA	7.070			

(*) Saipem SpA non è più controllata da Eni SpA dal 22 gennaio 2016.

(1) Nuda proprietà.

(2) Gestione patrimoniale.

(3) Dirigenti che, nel corso dell'esercizio e insieme all'Amministratore Delegato, sono stati componenti permanenti del Comitato di Direzione della Società o sono stati primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato (ventitre dirigenti, di cui diciannove con partecipazioni in Eni SpA e in società controllate).

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

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

formativo disponibile sul sito internet, nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3 A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2016 del Piano.

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

Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito (euro)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale Eni SpA	8 maggio 2014	cash	1.350.000	15/09/2016 ⁽¹⁾	n.a.	n.a.	3 anni
Fabrizio Maria Annunziata Trilli	Chairman e CEO Eni US Operating Co Inc	8 maggio 2014	cash	20.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Antonio Massimiliano Baldassarre	Managing Director e Resident Mgr Agip Karachaganak BV	8 maggio 2014	cash	52.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Carlo Baldizzone	Managing Director Eni Gas & Power NV	8 maggio 2014	cash	32.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Massimo Bechi	Amministratore Delegato Eni Deutschland GmbH	8 maggio 2014	cash	32.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Claudio Brega	Amministratore Delegato Eniservizi SpA	8 maggio 2014	cash	104.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Guido Brusco	Managing Director Eni Angola Production BV	8 maggio 2014	cash	55.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Paolo Campelli	Managing Director Eni Mozambique Engineering Ltd	8 maggio 2014	cash	44.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Stefano Carbonara	Managing Director Eni Myanmar BV	8 maggio 2014	cash	24.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Francesco Caria	Presidente Eni Gas Transport Services Srl	8 maggio 2014	cash	50.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Fabio Cavanna	Managing Director Eni Ghana E&P Ltd	8 maggio 2014	cash	43.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Marco Coccagna	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	8 maggio 2014	cash	66.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Franco Conticini	Managing Director Eni Portugal BV	8 maggio 2014	cash	15.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Fabrizio Cosco	Amministratore Delegato Eni Finance International SA	8 maggio 2014	cash	12.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Fabrizio Dassogno	Presidente e Amministratore Delegato Tigaz Zrt	8 maggio 2014	cash	50.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Luca De Caro	Managing Director Eni Muara Bakau BV	8 maggio 2014	cash	38.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Carmine De Lorenzo	Managing Director Eni Venezuela BV	8 maggio 2014	cash	52.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Claudio De Marco	Managing Director Eni International BV	8 maggio 2014	cash	86.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Daniel Fava	Direttore Generale Eni Gas & Power France SA	8 maggio 2014	cash	42.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Daniele Ferrari	Amministratore Delegato Versalis SpA	8 maggio 2014	cash	220.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Lorenzo Fiorillo	Directeur Général Eni Congo SA	8 maggio 2014	cash	48.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Alessandro Gelmetti	Managing Director Eni South Africa BV	8 maggio 2014	cash	33.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Andrea Giaccardo	Managing Director Eni Algeria Production BV	8 maggio 2014	cash	24.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Giorgio Guidi	Managing Director Eni Pakistan Ltd	8 maggio 2014	cash	27.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Philip Duncan Hemmens	Managing Director Eni Norge AS	8 maggio 2014	cash	69.096	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Massimo Maria Insulla	Managing Director Nigerian Agip Oil Company Ltd	8 maggio 2014	cash	48.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni

(1) Importo attribuito dal Consiglio di Amministrazione.

Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999
Piani di compensi basati su strumenti finanziari

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'assemblea						
		Data della rela- tiva delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito (euro)	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegna- zione	Periodo di vesting
Giuseppe La Scola	Chairman Versalis Pacific Trading Co Ltd	8 maggio 2014	cash	46.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Vincenzo Larocca	Amministratore Delegato Syndial SpA	8 maggio 2014	cash	100.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Franco Magnani	Amministratore Delegato Eni Trading & Shipping SpA	8 maggio 2014	cash	147.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Adriano Mongini	Managing Director IEOC Production BV	8 maggio 2014	cash	98.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Alessandro Pica	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA	8 maggio 2014	cash	45.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Biagio Pietraroia	Managing Director Agip Caspian Sea BV	8 maggio 2014	cash	45.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Luigi Piro	Managing Director Eni UK Ltd	8 maggio 2014	cash	49.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Marcello Poidomani	Chairman and Managing Director Versalis France Sas	8 maggio 2014	cash	57.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Antonio Protopapa	Chairman and Managing Director Versalis International SA	8 maggio 2014	cash	49.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Stefano Quartullo	Amministratore Delegato Eni France Sarl	8 maggio 2014	cash	34.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Naser Ramadan	General Manager Eni Noth Africa BV	8 maggio 2014	cash	65.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Stephen Howard Ratcliffe	Presidente e Amministratore Delegato Eni Trading & Shipping Inc	8 maggio 2014	cash	65.150	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Mauro Russo	Presidente e Amministratore Delegato Eni Iberia SLU	8 maggio 2014	cash	50.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Loris Tealdi	Managing Director Eni Iraq BV	8 maggio 2014	cash	42.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Luciano Maria Vasques	Presidente e Amministratore Delegato Tecnomare SpA	8 maggio 2014	cash	39.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Marco Volpati	Managing Director Eni International Resources Ltd	8 maggio 2014	cash	39.500	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ⁽²⁾	16 dirigenti	8 maggio 2014	cash	3.108.000	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni
Altri dirigenti	291 dirigenti	8 maggio 2014	cash	14.652.206	19/10/16	n.a.	n.a.	3 anni

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

Ufficio rapporti con gli investitori

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

**Eni SpA**

Sede legale in Roma, Piazzale Enrico Mattei, 1
Capitale sociale al 31 dicembre 2016:
euro 4.005.358.876 interamente versato
Registro delle Imprese di Roma,
codice fiscale 00484960588
partita IVA 00905811006
Sedi secondarie:
San Donato Milanese (MI) - Via Emilia, 1
San Donato Milanese (MI) - Piazza Ezio Vanoni, 1

Pubblicazioni

Relazione Finanziaria Annuale redatta
ai sensi dell'art. 154-ter c. 1 del D.Lgs. 58/1998
Integrated Annual Report
Annual Report on Form 20-F redatto per il deposito
presso la US Securities and Exchange Commission
Fact Book (in italiano e in inglese)
Eni in 2016 (in inglese)
Relazione Finanziaria Semestrale Consolidata al 30 giugno
redatta ai sensi dell'art. 154-ter c. 2 del D.Lgs. 58/1998
Interim consolidated report as of June 30
Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari
redatta ai sensi dell'art. 123-bis del D.Lgs. 58/1998
(in italiano e in inglese)
Relazione sulla Remunerazione redatta ai sensi
dell'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 (in italiano e in inglese)

Sito internet: eni.com

Centralino: +39-0659821

Numero verde: 800940924

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

ADR - Shareholder Information

BNY Mellon Shareowner Services
P.O. Box 30170
College Station, TX 77842-3170
shrrelations@bnymellon.com

Copertina: Korus - Roma

Impaginazione e supervisione: Korus - Roma

Stampa: Tipografia Facciotti - Roma

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

