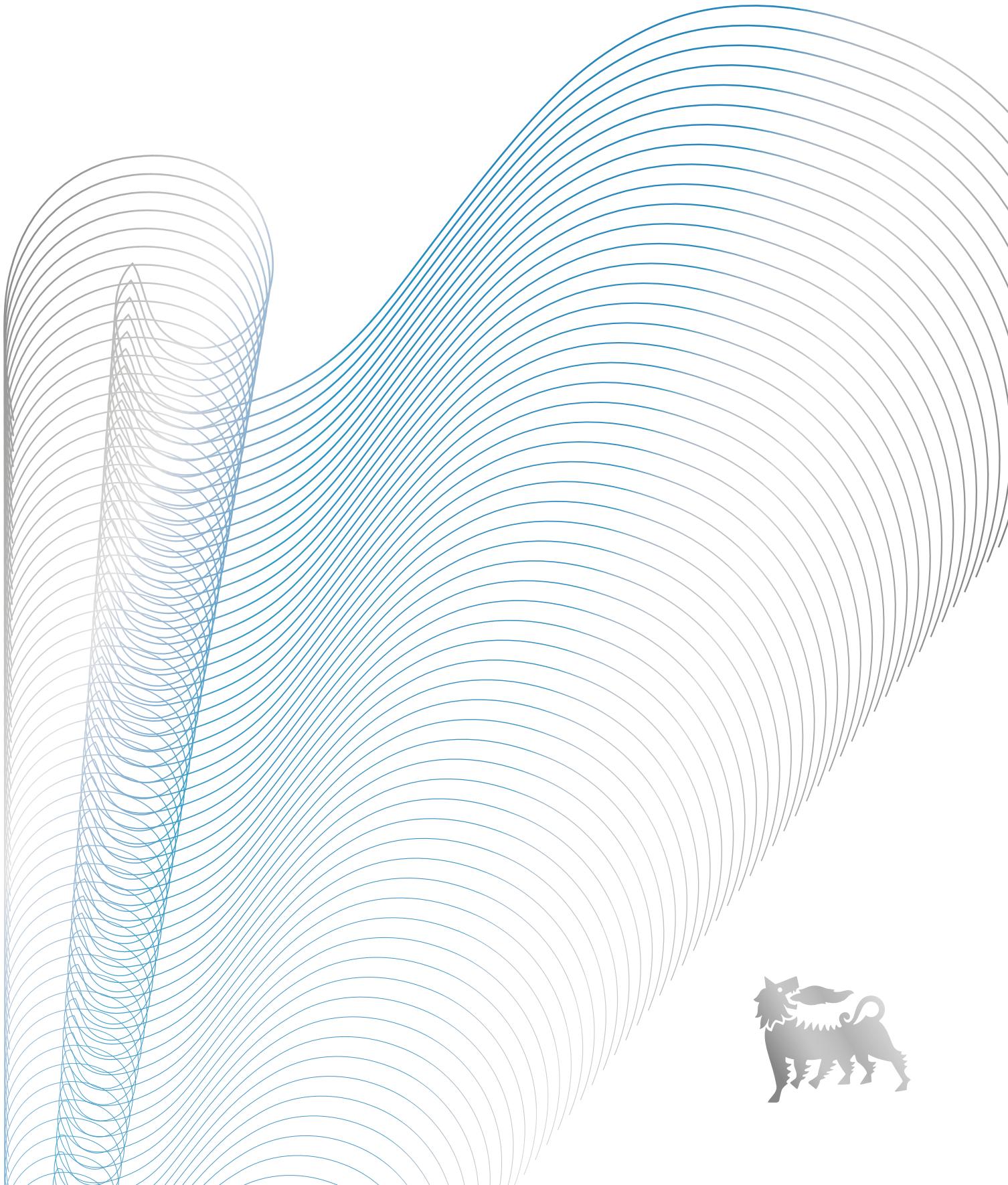


Eni
Relazione
sulla Remunerazione
2019



Mission

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.

Eni

Relazione

sulla Remunerazione

2019

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019

Indice

4 | LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE

6 | PREMESSA

7 | SOMMARIO

14 | SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Governo societario	14
Organici e soggetti coinvolti	14
Comitato Remunerazione Eni	14
Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2019	18
Rapporti con gli azionisti sui temi di remunerazione	18
Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	19
Finalità	19
Principi Generali	19
Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019	21
Riferimenti di Mercato e Peer Group	21
Presidente del Consiglio di Amministrazione	22
Amministratori non esecutivi	22
Amministratore Delegato e Direttore Generale	22
Dirigenti con responsabilità strategiche	29

32 | SEZIONE II - COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

Attuazione politiche retributive 2018	32
Consuntivazione risultati 2017 ai fini degli incentivi erogati e/o attribuiti nel 2018	32
Compensi erogati e/o attribuiti nel 2018	34
Informativa sulla consuntivazione risultati 2018	37
Consuntivazione risultati 2018 ai fini degli incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2019	37
Incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2019	39
Compensi corrisposti nell'esercizio 2018	40
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	40
Tabella 2 - Piani di incentivazione monetaria a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	43
Tabella 3 - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	45
Partecipazioni detenute	46
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci, dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	46
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2018 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2017-2019	47
Tabella n.1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	47

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE



ANDREA GEMMA
Presidente Comitato
Remunerazione

Signori azionisti,

in veste di Presidente del Comitato Remunerazione sono particolarmente lieto di presentarvi, anche a nome del Consiglio, la Relazione annuale sulla Remunerazione Eni.

La Relazione illustra, nella sua prima sezione, la Politica sulla Remunerazione programmata per il 2019, in coerenza con le Linee Guida definite per l'intero mandato.

La Politica risulta, quindi, in continuità con il 2018 sia per ciò che concerne la struttura sia in relazione ai livelli di remunerazione ed incentivazione.

Il Consiglio ed il Comitato sono convinti che le scelte adottate riflettano i valori aziendali, i diversi ruoli e le responsabilità attribuite nonché le priorità definite nel Piano Strategico quadriennale.

Ritengo, cionondimeno, necessario mantenere un atteggiamento di apertura al cambiamento e, in particolare, una predisposizione positiva verso le istanze dei nostri azionisti ed investitori istituzionali. A tal fine è mantenuto un monitoraggio informativo costante durante tutto il ciclo di attività annuale del Comitato.

Una particolare attenzione è stata posta, nella presente Relazione, ad un'ancor più trasparente ed immediata rappresentazione delle informazioni di scenario, del contributo dei nostri sistemi di incentivazione alle strategie aziendali, del processo di engagement seguito e della puntuale indicazione dei risultati di performance conseguiti.

IL COLLEGAMENTO CON LA STRATEGIA AZIENDALE

Sin dal precedente mandato il Comitato Remunerazione ha perseguito un allineamento tra gli obiettivi di performance assegnati al management ed i principali driver strategici della Società. Già all'epoca, infatti, erano state rimediate le metriche del sistema di incentivazione di breve termine e lungo termine.

La Politica sulla Remunerazione Eni ha supportato il processo avviato nel 2014 per la trasformazione e integrazione dell'azienda, rafforzata sul piano operativo e finanziario, attraverso il potenziamento del settore upstream, la ristrutturazione del settore mid-downstream e l'adozione di una rigorosa disciplina finanziaria. Nel 2017, all'inizio del presente mandato, il Comitato ha verificato la coerenza della Politica definita per l'intero mandato, e in particolare dei nuovi sistemi di incentivazione adottati, con la nuova fase di espansione industriale, trainata da una maggiore integrazione e valorizzazione dell'intera catena del valore in tutte le attività aziendali, con una costante attenzione all'efficienza ed alla disciplina finanziaria.

Il collegamento tra i parametri di performance, di breve e di lungo termine, ed i principali driver strategici, declinati con riferimento all'integrazione dei business, alla strategia di decarbonizzazione e ai business green, all'efficienza operativa ed economica e all'efficienza finanziaria, è illustrato, a partire da quest'anno, nel Sommario della presente Relazione. In tal modo il Comitato ha deciso di rappresentare ai propri azionisti un quadro, ancor più intellegibile, del contesto nel quale sono maturate le proprie decisioni, anticipando, altresì, l'adozione dei parametri di trasparenza di cui alla Direttiva (UE) 2017/828, che impone un'esplicita indicazione del collegamento, nella Politica sulla Remunerazione, tra i criteri di remunerazione variabile e l'implementazione della strategia aziendale in un quadro di lungo termine che assicura sostenibilità alla Società.

IL PROCESSO DI ENGAGEMENT

Tra le attività più significative svolte dal Comitato nel corso dell'anno va fatta menzione dell'ideazione ed esecuzione di un Piano di Engagement fortemente strutturato per rilanciare ed approfondire il dialogo con i principali investitori istituzionali e con i proxy advisor. L'Engagement si è svolto attraverso due cicli di incontri, in autunno e primavera, finalizzati a raccogliere i feedback sulla stagione assembleare conclusa ed a preparare il mercato alla presentazione della Politica sulla Remunerazione.

Ho preso personalmente parte al processo di Engagement in una serie di incontri, per confermare ai nostri stakeholders l'importanza che Eni attribuisce al confronto con il mercato nel monitoraggio e nella valutazione delle istanze e delle indicazioni che vengono di volta in volta indirizzate alla Società.

Pur nella naturale diversità di opinioni e di orientamenti, dagli incontri da ultimo effettuati con azionisti istituzionali che rappresentano circa il 10% del capitale sociale di Eni, è emersa una sostanziale condivisione dell'architettura e dell'equilibrio complessivo della Politica sulla Remunerazione definita per il mandato in corso.

In immediata risposta ai riscontri ricevuti, il Comitato ha nondimeno deciso di continuare nel processo di miglioramento apportando alcune modifiche alla Relazione sulla Remunerazione che ne enfatizzano la trasparenza in particolare nel Sommario, integrato con maggiori indicazioni di contesto, e nella Sezione II, nella quale sono stati riportati, significativamente, i risultati conseguiti ai fini dell'attuazione dei piani di incentivazione in essere.

Sono convinto che le migliori adottate costituiscano un ulteriore passo significativo nella direzione indicata dai nostri investitori e dai principali proxy advisor, rendendo ancora più diretta la condivisione delle motivazioni alla base della struttura e della modalità di funzionamento dei nostri meccanismi di politica retributiva e mettendo in chiaro i risultati di performance effettivamente conseguiti.

Sono, altrettanto, convinto di continuare il percorso di miglioramento intrapreso al fine di tracciare un punto di equilibrio tra le legittime aspettative del management e le istanze degli altri stakeholder, per cui continuerò a monitorare il mercato, le evoluzioni di prassi e le normative, le indicazioni derivanti dai nostri investitori e dalle politiche di impegno che gli stessi, sempre in ottemperanza alle previsioni della Direttiva (UE) 2017/828, saranno chiamati ad adottare.

I RISULTATI CONSEGUITSI

In linea con quanto già fatto l'anno scorso, la seconda sezione della Relazione illustra compiutamente la consultivazione dei risultati conseguiti in un orizzonte temporale biennale (nel 2017 e 2018), così consentendo un utile esame comparativo delle performance conseguite, esame arricchito, a partire da quest'anno, dall'indicazione puntuale dei risultati raggiunti. Si tratta di un miglioramento sostanziale in termini di trasparenza e completezza informativa.

I risultati 2018 confermano gli importanti traguardi raggiunti in relazione agli obiettivi economici, finanziari ed operativi della Società, attraverso azioni di riduzione dei costi, in particolare nel settore upstream, ottimizzazione sui margini e volumi nei settori mid-downstream, ottimizzazione del portafoglio di business e mantenimento di una rigorosa disciplina finanziaria. In considerazione degli elevati target previsti dal Piano di Incentivazione di breve termine, la crescita record registrata nella produzione di idrocarburi (1,85 milioni boe/giorno) si trova soltanto parzialmente riflessa nei risultati del CEO e del management.

Il posizionamento raggiunto nelle metriche di sostenibilità ambientale e tutela del capitale umano testimonia, ancora una volta, la centralità dell'impegno di Eni nella tutela dell'ambiente e nella sicurezza delle persone. Un'attenzione confermata, da un lato, dagli importanti risultati raggiunti nella riduzione delle emissioni di CO₂ (-6% vs. 2017) – in linea con l'obiettivo di riduzione al 2025 già comunicato al mercato (-43%) – dall'altro dalla significativa penalizzazione, ai fini dell'incentivazione del CEO e del management, che è derivata dal verificarsi, nel 2018, di incidenti di maggiore gravità.

In termini più generali, il Comitato ha valutato con grande attenzione le rilevanti iniziative realizzate nel corso dell'anno volte a potenziare ulteriormente le prospettive di sviluppo della Società, contribuendo alla diversificazione geopolitica del portafoglio ed al consolidamento di opportunità di business in aree ad alto potenziale energetico e vicine ai mercati a maggior crescita. Le azioni di business hanno, addirittura, realizzato in anticipo le strategie annunciate.

CONCLUSIONI

Il nostro approccio continuerà anche per il futuro ed in vista della definizione delle Linee Guida di Politica per il nuovo mandato consiliare 2020-2023 a valorizzare l'adozione di soluzioni equilibrate e bilanciate rispetto all'esigenza di remunerare adeguatamente il management e la sua capacità strategica e gestionale, attraverso strumenti che, nel loro disegno e nelle relative modalità di implementazione, promuovano ugualmente la creazione di valore sostenibile in un orizzonte di lungo periodo e la salvaguardia degli asset e della reputazione della Società.

Il Comitato continuerà ad assicurare che gli incentivi siano strettamente correlati all'effettivo valore creato ed alle azioni intraprese per realizzare concretamente e con successo la trasformazione della Società in linea con gli indirizzi strategici perseguiti anche in tema di diversificazione del portafoglio, green business ed economia circolare.

Confidando nella fiducia che vorrete accordarci, unitamente ai Consiglieri Pietro Guindani, Alessandro Lorenzi e Diva Moriani, cui va il mio personale ringraziamento per il costante, motivato e competente apporto ai lavori del Comitato, Vi ringrazio sin d'ora per il sostegno che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2019.

26 febbraio 2019



Presidente del Comitato Remunerazione

PREMESSA

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione in data 14 marzo 2019 in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹ definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2019 da Eni SpA (di seguito “Eni” o la “Società”) per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando: le finalità generali perseguitate, 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 2018 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 2018, cui Eni aderisce⁴, nonché con le recenti raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance⁵.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali (“Sommario”) allo scopo di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica programmata per il 2019, in linea con la Politica definita per l’intero mandato 2017-2020. Nel Sommario sono inoltre contenute alcune informazioni aggiuntive volte a descrivere il contesto nel quale sono maturate le scelte in tema di remunerazione (parametri di performance utilizzati a supporto degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società, indicatori di risultato, anche con riferimento agli obiettivi di sostenibilità, 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 strategiche⁶ e contiene le informazioni relative all’attuazione 2018 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017-2019, secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁷.

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 2018 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁸, presso la sede sociale e nelle sezioni “Azienda/Governance” e “Documentazione” del sito internet della Società, oltre che sul sito del gestore integrato dei servizi di stoccaggio e deposito 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, della pianificazione, direzione e controllo di Eni. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Eni, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i Direttori primi riporti dell’Amministratore Delegato e del Presidente di Eni e, comunque, i componenti del Comitato di Direzione della Società. Per maggiori informazioni sulla struttura organizzativa di Eni si rinvia alla sezione “Azienda” del sito internet della Società (www.eni.com).

[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 Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari nonché alla sezione “Azienda/Governance” del sito internet della Società.

[5] Lettera della Presidente del Comitato ai Presidenti degli organi amministrativi delle società quotate italiane del 21 dicembre 2018.

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

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

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

SOMMARIO

La Politica sulla Remunerazione Eni è deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

La Politica sulla Remunerazione 2019 non prevede novità rispetto alla struttura della Politica approvata nel 2018, in coerenza con la Politica definita per il mandato 2017-2020⁹, e caratterizzata in particolare, dalla semplificazione dell'architettura complessiva del sistema di incentivazione variabile, articolato in:

- un Piano di Incentivazione di Breve Termine caratterizzato dal differimento, in un orizzonte temporale triennale, di una quota-parte dell'incentivo maturato, sottoposta ad ulteriori condizioni di risultato triennali allo scopo di assicurare la sostenibilità anche nel medio termine, dei risultati raggiunti nel breve;
- un Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria¹⁰, destinato alle sole risorse manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali e finalizzato 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 dei risultati misurati in termini relativi rispetto ai risultati raggiunti da un Peer Group di settore.

Non sono pertanto previsti cambiamenti neanche per quanto riguarda i compensi deliberati nel 2017 dal Consiglio di Amministrazione per gli Amministratori con deleghe (Presidente e Amministratore Delegato e Direttore Generale) e per gli Amministratori non esecutivi in relazione alla loro partecipazione ai Comitati consiliari¹¹, compensi deliberati per l'intero mandato.

Nessun cambiamento di Politica per il 2019

Nessuna revisione dei compensi

INDICE DEI CONTENUTI

[Indicatori di sintesi esercizio 2018](#)

[Altri indicatori](#)

[Politica sulla Remunerazione](#)

[Remunerazione dell'AD/DG mandato 2017-2020](#)

[Risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione Eni](#)

[9] Si veda la Relazione sulla Remunerazione 2017, Sezione I, capitolo Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017 (pag. 17 e ss).

[10] Le condizioni del Piano di Incentivazione di Lungo Termine sono descritte nel paragrafo "Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 – Amministratore Delegato e Direttore Generale – Remunerazione variabile: Incentivazione di lungo termine di tipo azionario" 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 Emissori e disponibili sul sito internet della società.

[11] Art. 2389, terzo comma del Codice Civile e art. 24 dello Statuto.

Indicatori di sintesi esercizio 2018¹²

"Nel corso del 2018 abbiamo lavorato su due fronti: la continua ottimizzazione del portafoglio di business esistente e il suo potenziamento per il futuro, in linea con la strategia annunciata. I risultati sono stati ottimi in entrambi i casi. Per quanto concerne il portafoglio esistente, abbiamo raddoppiato il risultato operativo ed il risultato netto in presenza di un prezzo Brent in Euro cresciuto solo del 25% rispetto al 2017. Abbiamo inoltre potenziato ulteriormente il nostro portafoglio: nell'upstream, la nascita di Vår Energi in Norvegia e la costruzione di una significativa presenza in Medio Oriente hanno rafforzato e al contempo diversificato geograficamente le nostre prospettive di crescita, sempre a condizioni di basso costo ed elevata redditività. Nella Raffinazione, con l'ingresso in Ruwais abbiamo aumentato la nostra capacità del 35% cogliendo la migliore opportunità di espansione presente sul mercato in termini di efficienza e redditività. Questo rende il nostro portafoglio complessivo ancor meglio bilanciato e resistente alle ciclicità future".

(Claudio Descalzi)

UTILE OPERATIVO ADJUSTED

11,24 € miliardi

+ 5,44 € miliardi vs. 2017

PRODUZIONE DI IDROCARBURI RECORD

1,85

mln boe/giorno

produzione giornaliera
più elevata di sempre

CASH NEUTRALITY ORGANICA

52 \$/barile

Copertura organica
=Investimenti+Dividendi

Risultati adjusted

Utile operativo adjusted a €11,24 miliardi e utile netto adjusted di €4,58 miliardi nell'anno, pressoché raddoppiati rispetto al 2017.

Flusso di cassa netto adjusted: €13,9 miliardi (comprende l'incasso delle quote differite del prezzo delle dimissioni 2017 di Zohr).

Efficienza operativa

Produzione di idrocarburi: con 1,85 milioni di boe/giorno, upstream ha conseguito la produzione giornaliera più alta di sempre, un flusso di cassa per barile pari a 22,5 \$ che anticipa l'obiettivo che era stato posto per il 2022, e un rimpiazzo delle riserve certe ancora una volta superiore al 100%, per una media triennale del 131%.

Esplorazione: effettuate nuove scoperte in Egitto, Cipro, Norvegia, Angola, Nigeria, Messico ed Indonesia; incrementato il portafoglio titoli minerari e superata la guidance sulle risorse esplorative, con 620 milioni di boe di nuove risorse equity.

Efficienza finanziaria

Cash neutrality: copertura organica degli investimenti e del dividendo a 52 \$/barile, in miglioramento sulla guidance (55 \$/barile escludendo l'incasso differito delle dimissioni 2017).

Leverage: il Gruppo mantiene una solida struttura finanziaria con un leverage al 16%, in riduzione rispetto al 23% del 31 dicembre 2017.

ROACE adjusted: in crescita il ritorno sul capitale investito all'8,5% (4,7% nel 2017).

Sostenibilità, Energy Solutions ed economia circolare

Intensità emissiva GHG del settore E&P: 21,44 tCO₂eq/migliaia di boe, in riduzione del 20% rispetto al livello 2014; in linea con il target al 2025 dichiarato al mercato.

Energy Solutions, generazione energia elettrica da fonti rinnovabili: circa 40 MW di capacità installata a fine periodo, con attività avviate in Italia, Algeria, Kazakhstan e Australia.

Economia circolare: avviati diversi progetti e attività in Italia, per il riciclo, la trasformazione e la valorizzazione dei rifiuti solidi urbani e dei rifiuti civili organici e non, attraverso la trasformazione in carburanti di nuova generazione e in risorse energetiche.

Dividendo

In base ai risultati conseguiti, è stato proposto al Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019 il pagamento di un dividendo pari a €0,83 per azione, di cui €0,42 già distribuiti in acconto, a settembre 2018.

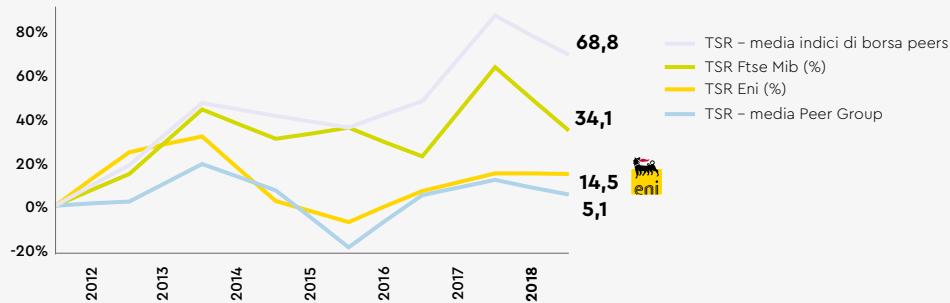
[12] Informazioni estratte dalla Relazione sulla gestione del bilancio consolidato 2018. Per maggiori dettagli si rinvia alla Relazione Finanziaria Annuale 2018, pubblicata contestualmente alla presente Relazione.

Altri indicatori

Nel periodo 2012-2018, come evidenziato nel Grafico 1, Eni ha garantito ai propri azionisti un Total Shareholder Return pari al 14,5%, rispetto al 5,1 del Peer Group¹³, mentre il FTSE Mib ha garantito un TSR pari al 34,1% rispetto al 68,8% della media degli Indici di Borsa di riferimento dei peers¹⁴.

TSR

GRAFICO 1 - TOTAL SHAREHOLDER RETURN (Eni vs. Peer Group e Indici di Borsa di riferimento)

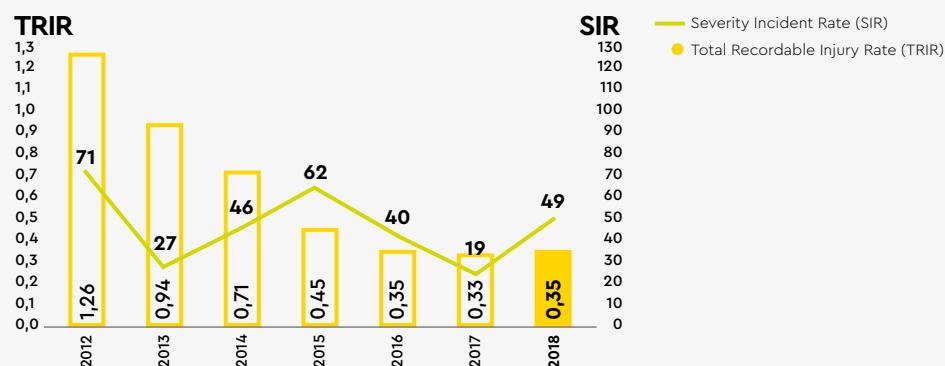


Nel 2018, come evidenziato dal grafico 2, l'indice Severity Incident Rate [SIR] risulta in aumento in relazione al verificarsi di alcuni eventi di maggiore gravità, mentre il parametro Total Recordable Injury Rate (TRIR) risulta sostanzialmente stabile mantenendosi su valori particolarmente contenuti e migliori rispetto alla media dei peers Oil & Gas (nel 2017 tale media era pari a 1,38) e al secondo “best in class” dopo Eni (ovvero Chevron, che nel 2017 ha consumitato un indice TRIR pari a 0,65).

Sostenibilità ambientale
e Sicurezza

Per quanto riguarda l'indice di intensità emissiva dei GHG del settore upstream (i cui valori sono stati rideterminati dal 2014 in relazione all'aggiunta di nuove sorgenti di emissione), i risultati 2018, riportati nel grafico 3, evidenziano un ulteriore miglioramento, mantenendosi in linea con l'obiettivo di riduzione del 43% al 2025 rispetto al valore del 2014, già comunicato al mercato.

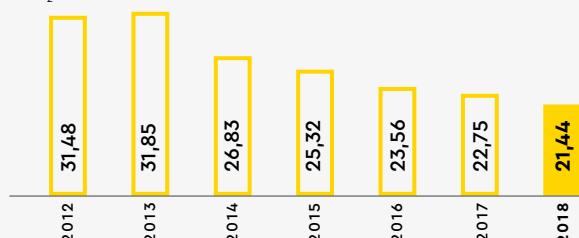
GRAFICO 2 - TOTAL RECORDABLE INJURY RATE^(a) E SEVERITY INCIDENT RATE^(b)
(dipendenti e contrattisti)



[a] Infortuni totali registrabili/ora lavorate x 1.000.000.

[b] Infortuni totali registrabili ponderati per livello di gravità dell'incidente/ora lavorate x 1.000.000.

GRAFICO 3 - EMISSIONI DI GHG/PRODUZIONE LORDA DI IDROCARBURI 100% OPERATA (UPS)^(a)
(tCO₂eq/kboe)



(a) A partire dal 2014 la serie storica delle emissioni GHG rispetto alla produzione upstream, è stata ricalcolata includendo nuove sorgenti di metano al fine di mantenere coerenza con gli obiettivi di riduzione GHG al 2025 con baseline 2014.

[13] Il Peer Group è composto da: ExxonMobil, Chevron, BP, Royal Dutch Shell, Total, ConocoPhillips, Equinor (ex Statoil), Apache, Marathon Oil, Anadarko.

[14] Le borse di riferimento sono: Standard&Poors 500, Cac 40, FTSE 100, AEX, OBX.

Politica sulla Remunerazione

Criteri di allineamento tra la Politica sulla Remunerazione e gli indirizzi del Piano Strategico

La Politica sulla Remunerazione supporta il raggiungimento degli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società promuovendo, attraverso l'equilibrato utilizzo della leva di incentivazione variabile e un adeguato bilanciamento dei parametri di performance dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, l'allineamento degli interessi della dirigenza all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti in una prospettiva di medio-lungo periodo.

In coerenza con gli indirizzi strategici definiti, tali parametri fanno riferimento ad una continua focalizzazione sull'integrazione ed espansione di tutti i business, sul perseguitamento di una chiara strategia di decarbonizzazione e sviluppo del green business, sull'efficienza operativa ed economica, nel rispetto dei massimi standard di sicurezza, nonché sull'adozione di una rigorosa disciplina finanziaria.

TABELLA 1 - ALLINEAMENTO CON LA STRATEGIA

DRIVERS STRATEGICI →	INTEGRAZIONE DEI BUSINESS		EFFICIENZA	
PARAMETRI DI PERFORMANCE (peso %)	ESPANSIONE DI TUTTI I BUSINESS	STRATEGIA DI DECARBONIZZAZIONE E BUSINESS GREEN	EFFICIENZA OPERATIVA ED ECONOMICA	DISCIPLINA FINANZIARIA
IBT				
Risultati economico finanziari • EBT (12,5%) • Free Cash Flow (12,5%)	●		●	●
Risultati operativi e sostenibilità economica • Produzione di idrocarburi (12,5%) • Risorse esplorative (12,5%)	●			
Sostenibilità ambientale e capitale umano • Emissioni unitarie di CO ₂ (12,5%) • Severity Incident Rate SIR (12,5%)		●	●	
Efficienza e solidità finanziaria • ROACE (12,5%) • Debt/EBITDA (12,5%)			●	●
ILT AZIONARIO				
TSR normalizzato ^(a) (50%)	●	●		
NPV delle riserve certe (50%)	●		●	●
↳ CRESCITA DEL VALORE E DEI RITORNI PER GLI AZIONISTI ↲				

[a] Delta tra TSR della società e dell'indice di borsa di riferimento, corretto per l'indice di correlazione.

Cosa facciamo

- Piani di incentivazione variabile con obiettivi, finanziari e non finanziari, predefiniti e misurabili, in coerenza con il Piano strategico
- Pay-mix dei ruoli esecutivi con significativa incidenza delle componenti di lungo termine
- Valutazione delle performance sia in termini assoluti che relativi rispetto ai peer di settore
- Periodi di maturazione degli incentivi di lungo termine non inferiori a 3 anni, e clausole di lock-up per gli strumenti azionari
- Clawback, nei casi di errore, dolo e gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali
- Piano di engagement strutturato per raccogliere le aspettative e i feedback dei nostri azionisti

Cosa non facciamo

- Nessun livello retributivo superiore ai riferimenti di mercato, in ambito nazionale e internazionale
- Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi
- Nessuna forma di incentivazione di natura straordinaria per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale
- Nessuna indennità di fine mandato o risoluzione del rapporto di lavoro superiore ai limiti di legge e/o di contratto
- Nessun benefits di valore eccessivo, con limitazione ai benefits previdenziali, assistenziali e assicurativi

TABELLA 2 - QUADRO DI SINTESI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Componenti retributive	Finalità e condizioni	Criteri e parametri	Prassi/Valori	Rif. P.
Politica retributiva e riferimenti di mercato	Attrarre, fidelizzare e motivare risorse di elevata capacità manageriale	La Politica sulla Remunerazione 2019 resta invariata rispetto alla struttura di Politica sulla Remunerazione 2018.	Riferimento di mercato AD/DG: Peer Group Eni (Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Equinor e Total) anche ai fini della misurazione della performance del Piano ILT azionario. DIRS: ruoli di pari livello di responsabilità nell'ambito del settore industriale nazionale ed internazionale.	21
Remunerazione Fissa	Valorizzare responsabilità, competenze ed esperienze	Amministratore Delegato e Direttore Generale (AD/DG): Retribuzione fissa determinata in relazione alle deleghe conferite nel mandato e al ruolo di Direttore Generale. Dirigenti con Responsabilità Strategiche (DIRS): Retribuzione fissa definita in relazione al ruolo assegnato ed eventualmente adeguata con riferimento ai livelli retributivi mediani di mercato.	AD/DG: Remunerazione fissa di 1.600.000 euro, di cui: - AD: 600.000 euro. - DG: 1.000.000 euro.	22
Piano di Incentivazione di Breve Termine	Motivare il conseguimento degli obiettivi annuali in ottica di sostenibilità nel medio lungo termine [Piano soggetto a clawback]	Obiettivi 2019 AD/DG: 1. Risultati economico-finanziari: EBT [12,5%] e Free cash flow [12,5%] 2. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici: produzione idrocarburi [12,5%] e risorse esplorative [12,5%] 3. Sostenibilità ambientale e capitale umano: Emissioni CO ₂ [12,5%] e Severity Incident Rate [12,5%] 4. Efficienza e solidità finanziaria: ROACE [12,5%] e Debt/EBITDA [12,5%] Obiettivi 2019 DIRS: Obiettivi di business e individuali declinati sulla base della struttura prevista per l'AD/DG in relazione alle responsabilità assegnate. Misurazione Obiettivi - Scala di risultato: 70 ÷ 150 punti [target=100] - al di sotto di 70 punti il risultato dell'obiettivo è considerato pari a zero - la soglia minima di incentivazione è collocata ad 85 punti di risultato complessivo - coefficiente di rettifica del punteggio complessivo pari a 1,1 in presenza di eventuali operazioni di evoluzione di portafoglio non previste a budget di particolare rilevanza strategica, entro il limite dei 150 punti Livello di incentivazione - Incentivo base: definito in % della rem. fissa e differenziato per livello di ruolo - incentivo maturato: tra l'85% e il 150% dell'incentivo base, articolato in una <i>quota annuale</i> (65%) <i>ed una quota differita</i> (35%) sottoposta a condizioni di risultato triennali ed erogabile in misura variabile tra il 28% e il 230% della quota attribuita	AD/DG: - Incentivo base: 150% della rem. fissa. - Quota annuale erogabile: - soglia 83% della rem. fissa - target 98% della rem. fissa - massimo 146% della rem. fissa. - Quota differita erogabile: - soglia 38% della rem. fissa - target 68% della rem. fissa - massimo 181% della rem. fissa. DIRS: - Incentivo base: fino a un massimo pari al 100% della retribuzione fissa. - Quota annuale erogabile: fino a un massimo pari al 98% della retribuzione fissa. - Quota differita erogabile: fino a un massimo pari al 121% della retribuzione fissa.	23
Piano di Incentivazione di Lungo Termine azionario 2017-2019	Promuovere la creazione di valore per gli azionisti e la sua sostenibilità nel lungo periodo [Piano soggetto a clawback]	Parametri di Performance - Differenza tra il TSR ^[a] della società e il TSR del mercato borsistico di riferimento, corretto per l'indice di correlazione (peso 50%); - Net Present Value delle riserve certe ^[b] (peso 50%). Misurazione risultati nel periodo di performance triennale Effettuata in termini relativi rispetto al Peer Group Eni secondo la seguente scala: 1° Posto 180%; 2° Posto 160%; 3° Posto 140%; 4° Posto 120%; 5° Posto 100%; 6° Posto 80% (<i>livello mediano</i>); 7°-11° Posto 0%. N. Azioni attribuite Determinato dal rapporto tra un valore monetario base (secondo una % della remunerazione fissa differenziata per livello di ruolo), e il prezzo di attribuzione delle azioni (calcolato come media dei prezzi nei quattro mesi antecedenti l'attribuzione). N. Azioni assegnate al termine del periodo di maturazione Determinato in funzione dei risultati nel triennio secondo un moltiplicatore variabile tra il 26,6% (<i>valore soglia</i>) e il 180% del numero di azioni attribuite. Periodo di indisponibilità delle azioni Per tutti i Dirigenti in servizio (incluso DG e DIRS) una quota del 50% delle azioni assegnate resta vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.	AD/DG: - Controvalore azioni attribuite: pari al 150% della remunerazione fissa complessiva. - Controvalore azioni assegnate: variabile tra il 40% e il 270% della remunerazione fissa. DIRS: - Controvalore azioni attribuite: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 75% della retribuzione fissa. - Controvalore azioni assegnate: in relazione al livello di ruolo, fino ad un massimo pari al 135% della retribuzione fissa.	26-28
Benefici non monetari	Promuovere la fidelizzazione delle risorse manageriali	Benefit prevalentemente assicurativi e assistenziali definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per i Dirigenti (inclusi DG e DIRS).	- Previdenza complementare - Assistenza sanitaria integrativa - Coperture assicurative - Autovettura ad uso promiscuo	28
Trattamenti di fine carica e/o rapporto	Tutelare la Società da potenziali rischi di contenzioso e/o concorrenziali nei casi di risoluzione non motivata da giusta causa	Indennità di cessazione della carica di AD e del rapporto di lavoro - rapporto di amministrazione dell'AD - indennità per i casi di mancato rinnovo dell'incarico e/o revoca anticipata senza giusta causa, nonché in caso di dimissioni conseguenti a una riduzione essenziale delle deleghe; Patto di non concorrenza AD/DG Corrispettivo correlato alla retribuzione complessiva e all'estensione del periodo di vigenza e degli obblighi previsti dal patto: - periodo di vigenza: 12 mesi post cessazione del rapporto di lavoro; - settori vincolati: Exploration & Production e midstream; - mercati vincolati: 18 Paesi (Algeria, Angola, Congo, Egitto, Ghana, Indonesia, Iraq, Italia, Kazakistan, Libia, Messico, Mozambico, Nigeria, Norvegia, Russia, UK, Usa, Venezuela); - vincoli di riservatezza e non sollecitazione del personale Eni. Patto di non concorrenza DIRS Esclusivamente per i casi di risoluzione che presentino elevati rischi concorrenziali connessi alla criticità del ruolo e con corrispettivo correlato alla retribuzione, all'estensione del periodo di vigenza e agli obblighi previsti dal patto.	Indennità AD/DG - Rapporto di amministrazione (AD): 2 annualità della remunerazione fissa, per un importo pari a 1.200.000 euro, in coerenza con la Raccomandazione Europea n. 385/2009 - Rapporto di lavoro dirigenziale (DG): 2 annualità della retribuzione fissa e dell'incentivo di breve termine, nei limiti delle tutele previste dal CCNL	28-29
			Corrispettivo patto di non concorrenza AD/DG: - componente fissa pari a 1.800.000 euro; - componente variabile da determinarsi in funzione della performance annuale media del triennio precedente: - 0 per performance inferiore al target - 500.000 euro per performance target - 1.000.000 euro per performance massima.	31

(a) 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.

(b) 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).

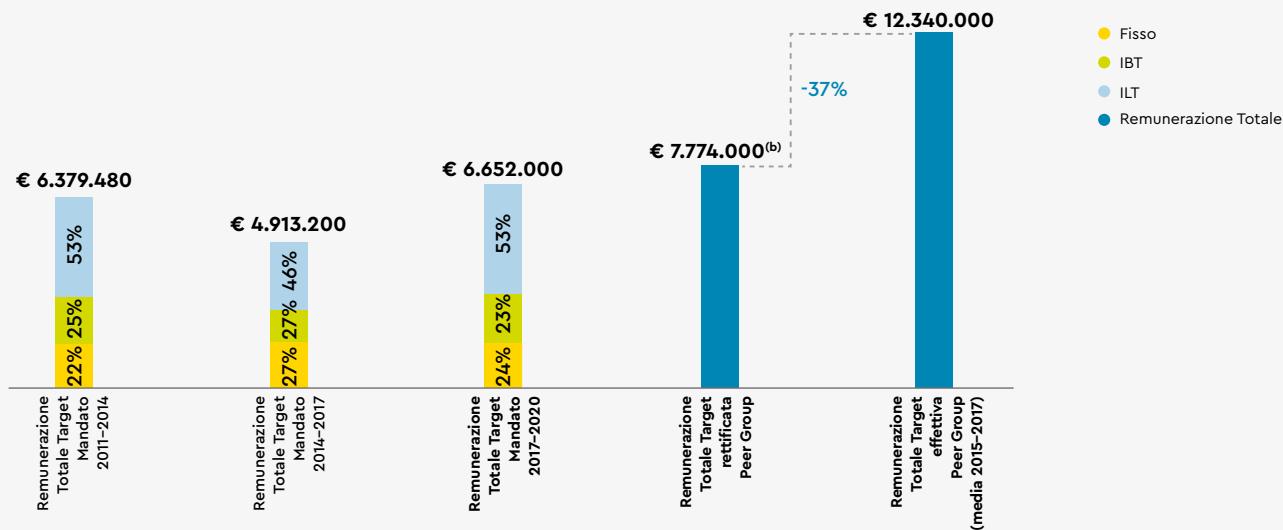
Remunerazione dell'AD/DG nel mandato 2017-2020

Pay Mix focalizzato sulle componenti di lungo termine

Riferimento retributivo mediano del Peer Group rettificato rispetto alle differenze di capitalizzazione con Eni

La remunerazione totale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale di Eni per il mandato 2017-2020 è stata definita tenendo conto della cessazione dei vincoli di riduzione dei compensi applicati nel mandato 2014-2017 (-25% sul trattamento economico potenziale massimo), nonché operando un ribilanciamento del pay mix con una maggiore focalizzazione sulle componenti variabili di lungo termine (53% vs. 46%). Il grafico 4 illustra il valore del pacchetto retributivo dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale Eni nel mandato 2017-2020 a confronto con i due precedenti mandati. Il valore della remunerazione totale a target nel mandato 2017-2020 è stato, inoltre, verificato rispetto alla remunerazione totale a target del Peer Group di riferimento nel triennio 2015-2017, ridotta del 37% (7.774 migliaia di euro) per tener conto delle differenze di capitalizzazione rispetto a Eni.

GRAFICO 4 - PAY MIX AD/DG ENI E CONFRONTO RETRIBUTIVO CON IL PEER GROUP – TARGET^(a)



(a) Nel grafico sono stati considerati i valori delle componenti variabili di lungo termine a livello di risultati target, non attualizzati [valori nominali].

(b) Valore rettificato in base alla differenza percentuale tra la capitalizzazione di Eni e quella media del Peer Group (-37%).

Caratteristiche del Peer Group di riferimento

Nella tabella 3 si riporta la composizione del Peer Group di riferimento, costituito dai principali concorrenti Oil & Gas di Eni con attività prevalente nell'upstream, in relazione al maggior peso di tale settore nell'attività di Eni, e le relative caratteristiche dimensionali che, in particolare, evidenziano un livello di capitalizzazione medio superiore a quello di Eni di circa il 37%.

TABELLA 3 - CARATTERISTICHE PEER GROUP

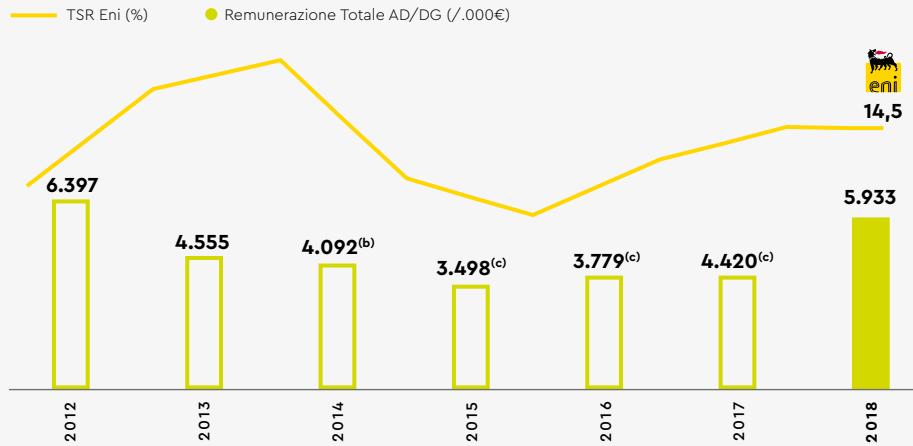
Azienda	Capitalizzazione Media 2015-2017 [Mid €]	Produzione 2017 [Mln boed]	Riserve 2017 [Mid BOE]	Compensation Peer	Performance Peer
1. Exxon Mobil	317	4,1	21,2	✓	✓
2. Royal Dutch Shell	194	3,8	12,2	✓	✓
3. Chevron	188	2,7	11,7	✓	✓
4. Total	112	2,6	11,5	✓	✓
5. BP	109	3,7	18,4	✓	✓
6. ConocoPhillips	56	1,4	5,0	✓	✓
7. Equinor	52	1,9	5,4	✓	✓
8. Anadarko	28	0,7	1,4	✓	✓
9. Apache	17	0,5	1,2	✓	✓
10. Marathon Oil	11	0,4	1,4	✓	✓
Mediana Peer Group	82	2,3	8,4		
Eni	52	1,8	7,0		
Δ% Eni vs. Peer Group	-37%	-20%	-17%		

Il grafico 5 presenta un confronto tra l'andamento del TSR e la remunerazione totale dell'AD/DG, nel periodo 2012-2018.

GRAFICO 5 - ANALISI PAY FOR PERFORMANCE

(TSR Eni vs. Remunerazione Totale AD/DG 2012-2018)^(a)

Allineamento con la performance



(a) Dati riportati nella Tabella 1 delle Relazioni sulla Remunerazione Eni 2012-2018.

(b) Per il 2014 la remunerazione fissa è determinata come somma dei pro-rata erogati all'AD uscente e al nuovo AD.

(c) Per il 2015, 2016 e 2017 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.

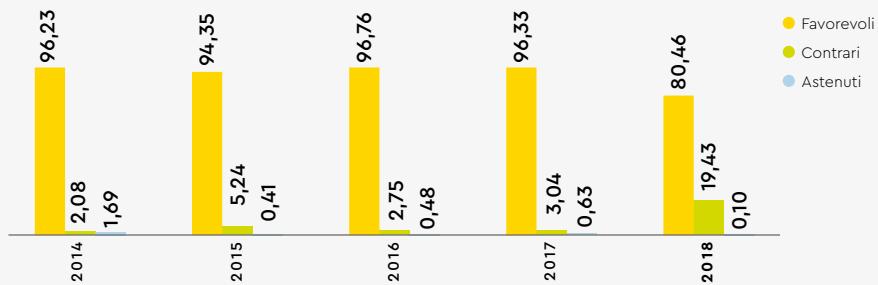
Risultati del voto assembleare sulla Politica di Remunerazione Eni

L'Assemblea degli azionisti del 10 maggio 2018, 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 2018.

La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2018, all'80,46% dei votanti complessivi, e al 64,23% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quinquennio, pari a circa il 90%.

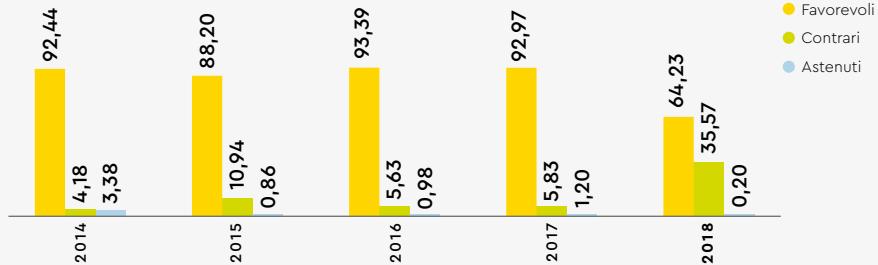
GRAFICO 6 - RISULTATI 2014-2018 DEL VOTO ASSEMBLEARE SULLA RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE ENI

TOTALE AZIONISTI (% votanti)



Consenso medio pari al 92,8%

INVESTITORI ISTITUZIONALI (% votanti)



Consenso medio pari all'86,2%

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Governo societario

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

Coerenza della Politica con le previsioni normative e statutarie

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 governo societario di Eni¹⁵, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali 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 (Comitato Remunerazione) avente funzioni propositive e consultive in materia.

COMITATO REMUNERAZIONE ENI

Il Comitato è composto da 4 Amministratori non esecutivi e indipendenti

COMPOSIZIONE, NOMINA E ATTRIBUZIONI

Il Comitato Remunerazione 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, in linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, sono disciplinati da un apposito Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹⁶.

Il Comitato può essere 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. 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 (art. 6.P.3).

Si riportano di seguito i dettagli relativi alla composizione e alle riunioni del Comitato nel corso del 2018.

GRAFICO 7 - COMPOSIZIONE DEL COMITATO^(a)



[a] Composizione deliberata a seguito del rinnovo degli organi societari (CdA del 13 aprile 2017 e relativo comunicato stampa in pari data).

Il Comitato è integralmente composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina.

[b] Gli Amministratori Guindani e Lorenzi sono stati eletti dalla lista di minoranza.

[15] 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.

[16] Il Regolamento del Comitato Remunerazione è disponibile nella sezione "Azienda/Governance" del sito internet della Società.

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 Segretario assiste il Comitato e il suo Presidente nello svolgimento delle relative attività, con il supporto delle competenti funzioni aziendali di Compensation & Benefit.

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 della 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 e la consuntivazione dei risultati aziendali connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce al primo Consiglio di Amministrazione utile tramite il Presidente del Comitato, sulle questioni più rilevanti esaminate dal Comitato nel corso delle riunioni; riferisce inoltre al Consiglio sull'attività svolta almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione della Relazione Finanziaria Annuale e della Relazione Semestrale, nella riunione consiliare indicata dalla Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

Secondo quanto previsto dal Regolamento, 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 partecipa la Presidente del Collegio Sindacale o un altro Sindaco effettivo da questa designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci. Alle riunioni possono partecipare, su invito del Presidente del Comitato per conto del Comitato stesso, la Presidente del Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato, 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 e, in particolare, nessun Amministratore con deleghe, prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione [art. 6.C.6], salvo che si tratti di proposte che riguardano la generalità dei componenti dei Comitati costituiti nell'ambito del Consiglio di Amministrazione. Restano inoltre ferme le disposizioni applicabili alla composizione del Comitato qualora lo stesso sia chiamato a svolgere i compiti richiesti dalla procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società.

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 [art. 4.C.1, lett. e; art. 6.C.7].

Il Comitato riferisce gli esiti delle proprie riunioni al Consiglio di Amministrazione alla prima riunione utile, tramite il suo Presidente, informando inoltre il Consiglio, con cadenza semestrale, sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni e sui contenuti delle questioni trattate [art. 4.C.1, lett. d].

**Le funzioni consultive
e propositive del Comitato
Remunerazione**

**Verbalizzazione delle riunioni
e partecipazione dei Sindaci
alle riunioni del Comitato**

**Facoltà di consultare consulenti
esterni indipendenti**

Riunioni svolte nel 2018**ATTIVITÀ SVOLTE NEL 2018 E PROGRAMMATE PER IL 2019**

Nel corso del 2018, il Comitato Remunerazione si è riunito complessivamente 8 volte, con una partecipazione media del 100% dei suoi componenti e una durata media pari a 2 h e 30 minuti.

A tutte le riunioni del Comitato ha preso parte almeno un componente del Collegio Sindacale, con una partecipazione costante anche della Presidente del Collegio Sindacale.

Su invito del Presidente del Comitato, sono inoltre intervenuti, nel corso di specifiche riunioni, Dirigenti

1° TRIMESTRE

GOVERNANCE

- Definizione delle Linee Guida sulla Remunerazione.
- Predisposizione della Relazione sulla Remunerazione.

COMPENSATION

- Valutazione periodica della Politica adottata nel precedente esercizio ed esame degli studi di confronto retributivo.
- Definizione obiettivi correlati ai Piani di incentivazione variabile.
- Consuntivazione dei risultati correlati al Piano IBT.
- Attuazione del Piano IBT.

ENGAGEMENT

- Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.

GENNAIO - MARZO

2° TRIMESTRE

GOVERNANCE

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea.

COMPENSATION

- Consuntivazione dei risultati correlati al Piano ILT.

ENGAGEMENT

- 2° ciclo di incontri con gli investitori istituzionali e i proxy advisor.
- Esame degli esiti delle attività di ingaggio svolte con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.

APRILE - GIUGNO**Governance**

All'inizio del 2018, in attuazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato ha effettuato la valutazione periodica della Politica sulla Remunerazione attuata nel 2017, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2018, prevedendo il mantenimento della struttura e dei criteri di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche definiti nel 2017 per l'intero mandato, per quanto riguarda in particolare la semplificazione del sistema di incentivazione variabile, secondo quanto più in dettaglio esposto nella Relazione sulla Remunerazione 2017¹⁷.

Il Comitato ha svolto quindi l'esame della Relazione sulla Remunerazione Eni 2018 ai fini della successiva approvazione del Consiglio e presentazione in Assemblea, svolgendo, in una sessione dedicata, l'esame dei risultati della stagione assembleare 2018, a confronto con i risultati delle principali società quotate italiane ed europee nonché delle società facenti parte del Peer Group di riferimento.

Nell'autunno 2018 il Comitato ha svolto il monitoraggio periodico sull'evoluzione del quadro normativo di riferimento e sugli standard di mercato nella rappresentazione delle informazioni in ambito remunerazione, con un focus specifico, per il 2019, sui contenuti della Direttiva (UE) 828/2017 (di seguito "Direttiva SHRD I"), anche ai fini della definizione delle Linee Guida per l'elaborazione della presente Relazione.

Nell'esercizio in corso, in aggiunta alle attività ordinariamente previste nel proprio ciclo annuale, il Comitato continuerà l'approfondimento, già avviato nel 2018, sui contenuti e sulle misure di recepimento della Direttiva SHRD II, con particolare riferimento al suo impatto sul processo di determinazione, revisione e attuazione della Politica sulla Remunerazione, nonché sull'adozione dei relativi standard di reporting¹⁸, anche al fine di verificare eventuali necessità di implementazione delle norme e procedure interne.

Il Comitato avvierà inoltre le ordinarie attività di ricognizione connesse alla scadenza del mandato nella primavera del 2020.

Compensation

Per quanto riguarda i temi inerenti l'attuazione delle Politiche retributive, alla luce dei criteri approvati per l'intero mandato, il Comitato nel 2018 ha svolto le seguenti attività:

- consuntivazione dei risultati aziendali 2017 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 dei risultati raggiunti;

[17] Relazione sulla Remunerazione 2017, Executive Summary (pag. 6) e Sezione I, Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017, (pag. 15 e ss).

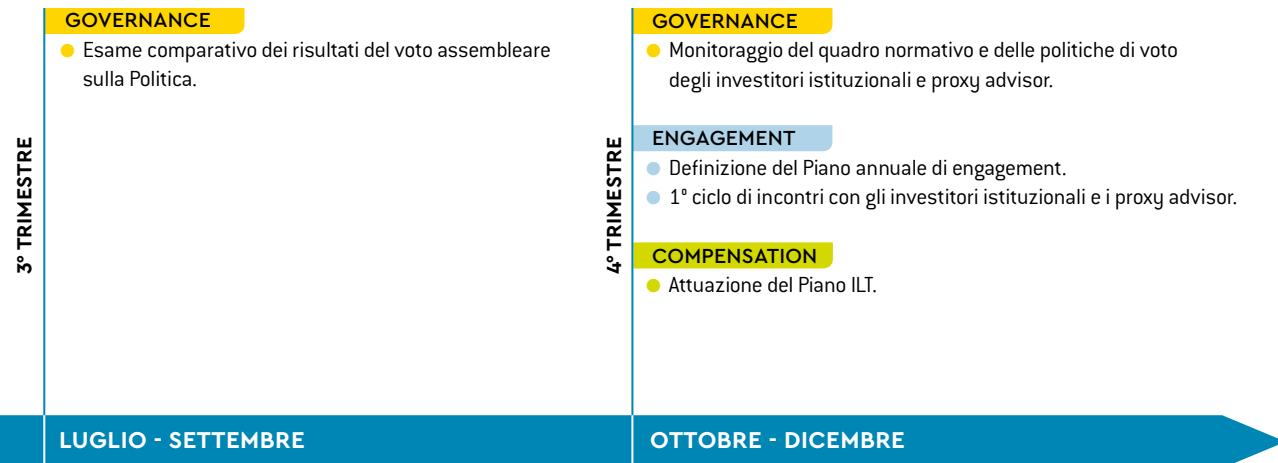
[18] Con riferimento agli orientamenti che la Commissione Europea è chiamata ad emanare, in attuazione dell'art. 9 ter, par. 6, della Direttiva SHRD II, per assicurare un'armonizzazione coerente delle disposizioni in tema di Relazione sulla Remunerazione nonché la presentazione standardizzata delle relative informazioni.

della Società e consulenti incaricati, per fornire le informazioni e i chiarimenti ritenuti necessari, dal Comitato stesso, all'approfondimento delle istruttorie svolte.

Per l'esercizio 2019 il Comitato in carica ha programmato lo svolgimento di otto riunioni, quattro delle quali già svolte alla data di approvazione della presente Relazione.

Di seguito si rappresentano le principali attività che hanno impegnato il Comitato nell'esercizio finanziario di riferimento, con indicazione anche delle principali iniziative in programma per l'anno in corso, in linea con il proprio ciclo di attività annuale.

Riunioni programmate nel 2019



- definizione degli obiettivi di risultato 2018 connessi ai Piani di incentivazione variabile;
- definizione della proposta di attuazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine con Differimento per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- finalizzazione della proposta di attuazione (attribuzione 2018) del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2017-2019 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per le risorse manageriali critiche per il business.

Nell'esercizio in corso, in aggiunta a quanto ordinariamente previsto dal proprio ciclo di attività annuale, il Comitato avvierà inoltre le attività di analisi relative alla predisposizione delle proposte di Politica per il nuovo mandato consiliare 2020-2023.

Engagement

Nel corso della costante attività di monitoraggio svolta sugli orientamenti degli investitori istituzionali e dei principali proxy advisor sui temi di remunerazione, nel corso del 2018, il Comitato ha svolto le seguenti attività:

- verifica degli esiti degli incontri svolti con i principali investitori istituzionali e proxy advisor in vista dell'Assemblea, ai fini della massimizzazione del consenso assembleare sulla Politica sulla Remunerazione 2018; ai suddetti incontri ha preso parte anche il Presidente del Comitato a testimonianza della rilevanza attribuita dal Comitato stesso al dialogo con gli azionisti;
- analisi di risk assessment e di scenario, nonché delle relative proiezioni di voto, elaborate con il supporto di primarie società di consulenza;
- esame delle raccomandazioni di voto emesse dai principali proxy advisor e, a seguito di alcuni rilievi emersi, avvio di una ulteriore intensa attività di contatto con un'ampia platea di investitori, con invio di una lettera di chiarimento sulle motivazioni e i razionali delle scelte adottate.

Nella seconda metà dell'anno, il Comitato ha esaminato i criteri generali per la definizione del Piano di engagement 2019, attraverso lo svolgimento di preliminari attività di analisi e segmentazione degli investitori istituzionali intervenuti nell'Assemblea degli Azionisti 2018, tenuto conto, ai fini della definizione del target, di criteri relativi alla rilevanza della posizione detenuta nella società e al voto espresso nelle ultime assemblee.

Il Comitato ha inoltre valutato l'opportunità di mantenere aperto un canale di comunicazione con i principali proxy advisor, in considerazione del ruolo da questi svolto e della loro significativa influenza sul comportamento di voto degli investitori, per quanto riguarda in particolare quelli con portafogli molto diversificati e con numerose partecipazioni estere, secondo quanto rilevato anche dal legislatore comunitario nella recente Direttiva SHRD II.

Nel presente esercizio si proseguirà con l'implementazione del Piano 2019, attraverso lo svolgimento di un secondo ciclo di incontri, a valle del primo già svolto nell'autunno del 2018, con l'obiettivo di favorire l'impegno e la partecipazione degli investitori nell'Assemblea programmata per il prossimo 14 maggio, attraverso una sempre più ampia comprensione dei principi, criteri e strumenti della Politica sulla Remunerazione programmata per il mandato in corso, alla luce dei risultati conseguiti e dei compensi erogati nel 2018.

Politica coerente con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

ITER DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2019

Il Comitato Remunerazione, 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 dell'8 novembre 2018, 23 gennaio, 12 e 26 febbraio 2019, 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 2018.

Ai fini della stesura della presente Relazione, sono state inoltre valutate le prassi riscontrate nella predisposizione della Relazione sulla Remunerazione in ambito nazionale e internazionale e i riscontri ricevuti nel corso degli incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor.

Il Comitato si è avvalso infine delle analisi di confronto retributivo elaborate da società di consulenza internazionali indipendenti (Mercer, Willis Towers Watson e Korn Ferry-Hay Group), per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2019.

La Politica sulla Remunerazione Eni per il 2019 relativamente agli Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 14 marzo 2019, 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.

Adozione di un'articolata strategia di engagement

- cicli di incontri periodici
- cura dell'evento assembleare
- aggiornamento costante delle informazioni disponibili sul web

RAPPORTI CON GLI AZIONISTI SUI TEMI DI REMUNERAZIONE

Eni valorizza il dialogo con i propri azionisti e investitori istituzionali sui temi di remunerazione attraverso una pluralità di strumenti e canali di comunicazione: l'organizzazione di incontri e conference-call a carattere periodico, l'evento assembleare, quale momento conclusivo di verifica del confronto svolto, la messa a disposizione, sul proprio sito web, di informazioni dettagliate e complete.

Il dialogo con i più rilevanti investitori istituzionali e i principali proxy advisor è anzitutto assicurato dalla definizione di un articolato piano di engagement implementato su base annuale dalle competenti funzioni aziendali di Compensation & Benefit e Investor Relations, a supporto delle proposte di Politica da sottoporre all'esame degli azionisti in Assemblea.

Il Comitato è costantemente informato sulle attività di definizione ed attuazione del Piano annuale di engagement: gli esiti degli incontri effettuati sono monitorati e i riscontri e le indicazioni ricevute sono analizzati e valutati per poter fornire eventuali chiarimenti e verificare il superamento di potenziali criticità.

Il Presidente del Comitato, d'intesa con il Presidente del Consiglio di Amministrazione, può partecipare agli incontri, a voler sottolineare l'importanza della comunicazione diretta con il mercato sui temi di competenza del Comitato stesso.

In adesione alle indicazioni del Codice di Autodisciplina (art. 6 - Commento), il Comitato riferisce inoltre sulle proprie modalità di funzionamento all'Assemblea annuale degli azionisti, tramite il suo Presidente o altro componente da questi designato.

Nel 2018, il Comitato, in risposta al voto assembleare, ha ritenuto opportuno intensificare il dialogo già avviato con i principali investitori istituzionali e proxy advisor, al fine di migliorare la comprensione delle motivazioni alla base delle scelte adottate per l'intero mandato, per quanto riguarda in particolare la definizione del base salary dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed alcune specifiche caratteristiche del nuovo sistema di incentivazione.

In considerazione delle osservazioni e riscontri ricevuti nel corso degli incontri effettuati con un nucleo significativo di investitori istituzionali (rappresentanti, complessivamente, oltre il 10% del capitale sociale), anche in merito all'esigenza di assicurare la più ampia trasparenza sulle prassi applicate, il Comitato ha deciso di proporre alcune modifiche alla presente Relazione, esplicitando, nel Sommario, il collegamento tra la Politica per la remunerazione del management e le strategie aziendali e rafforzando la disclosure offerta nella Sezione II del documento, sull'implementazione dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine, in relazione ai risultati effettivamente raggiunti e ai relativi livelli di payout.

**Feedback ricevuti nel 2018
interventi previsti per il 2019**

GRAFICO 8 - PIANO DI ENGAGEMENT ANNUALE

Engagement	SETTEMBRE - DICEMBRE	GENNAIO - APRILE	MAGGIO - LUGLIO
	<ul style="list-style-type: none"> ● Definizione Piano annuale di Engagement ● 1° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor ● Monitoraggio e analisi di scenario (quadro normativo, politiche di voto, best practice) ● Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2° ciclo di incontri con i principali investitori istituzionali e proxy advisor ● Analisi degli esiti delle attività di engagement effettuate ● Esame delle raccomandazioni di voto dei proxy advisor ● Elaborazione delle proiezioni di voto 	<ul style="list-style-type: none"> ● Assemblea degli azionisti: presentazione della Politica di Remunerazione programmata ● Esame comparativo del risultato di voto assembleare con focus sulla posizione degli investitori istituzionali

Ampia informativa sulla remunerazione degli Amministratori e della dirigenza è infine ulteriormente assicurata dal costante aggiornamento della voce "Remunerazione"¹⁹ 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 governo societario adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina (del quale si richiamano, di seguito, i principali Principi e Criteri applicativi).

La remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è stabilita in misura sufficiente ad attrarre, trattenere e motivare persone di alto profilo professionale e manageriale (art. 6.P.1).

La remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in modo tale da allineare i loro interessi 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 Etico²⁰ e dalla Policy Eni "Le nostre persone"²¹;
- 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 delle attività operative 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.

Coerenza con il modello di governance e le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina

Obiettivi

- promozione dei valori aziendali
- riconoscimento di ruoli, responsabilità e risultati
- incentivi sostenibili nel lungo periodo in coerenza con il Piano Strategico

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,

Nessuna forma di remunerazione variabile per gli Amministratori non esecutivi

[19] https://www.eni.com/it_IT/azienda/governance/remunerazione.page

[20] Per maggiori informazioni sul Codice Etico si rinvia alla Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2018, disponibile nella sezione Azienda/Governance del sito internet della Società.

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

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 degli azionisti (art. 6.C.4).

STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE DEI RUOLI ESECUTIVI

Struttura retributiva adeguatamente bilanciata tra una componente fissa e una componente variabile, in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione del rischio della Società, tenuto anche conto del relativo settore di attività (art. 6.C.1 lett. a).

Periodi di vesting e/o differimento non inferiori ai 3 anni

Remunerazione 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).

RIFERIMENTI DI MERCATO

Remunerazione complessiva ancorata ai riferimenti di mercato applicabili

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 di aziende nazionali e internazionali comparabili con Eni, attraverso specifici confronti retributivi effettuati con il supporto di fornitori internazionali.

REMUNERAZIONE FISSA

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).

REMUNERAZIONE VARIABILE

Componente variabile definita entro limiti massimi (art. 6.C.1 lett. b) e finalizzata ad ancorare la remunerazione ai risultati effettivamente conseguiti.

OBIETTIVI DI INCENTIVAZIONE E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI

Obiettivi, finanziari e non finanziari, connessi alla remunerazione variabile di breve e di lungo termine, anche a base azionaria, definiti in coerenza con il Piano Strategico quadriennale e con le aspettative degli azionisti, allo scopo di promuovere un forte orientamento ai risultati e di coniugare la solidità operativa, economica e finanziaria con la sostenibilità sociale ed ambientale.

Gli obiettivi sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare compiutamente le priorità essenziali ai fini dei risultati complessivi della Società (art. 6.C.1 lett. d). Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare:

- la valutazione dei risultati annuali, aziendali e individuali, sulla base di una scheda bilanciata definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda i responsabili di funzioni di controllo interno, con i compiti ad essi assegnati (art. 6.C.3);
- la definizione dei Piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione dei risultati aziendali 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 concorrenti internazionali.

PIANI DI REMUNERAZIONE BASATI SU AZIONI

Piani di remunerazione basati su azioni e allineati alle aspettative degli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo, attraverso: periodi di maturazione triennali, il collegamento ad obiettivi di risultato 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).

PROCESSO DI CONSUNTIVAZIONE DEI RISULTATI

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con valutazione degli obiettivi assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene²², in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e

(22) 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.

approvata dal Comitato allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione della dirigenza.

CLAUSOLE DI RECUPERO DEGLI INCENTIVI

Adozione, attraverso lo specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, di meccanismi 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).

È inoltre prevista 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.

Clausole di recupero previste nei seguenti casi:

- dati manifestamente errati
- dolosa alterazione dei dati
- gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali

BENEFICI NON MONETARI

Benefici non monetari in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o delle responsabilità attribuite, privilegiando le componenti volte ad assicurare forme di tutela previdenziale e di copertura sanitaria.

Benefit previdenziali e assistenziali

TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E PATTI DI NON CONCORRENZA

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 a tutela degli interessi aziendali entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita e con i risultati conseguiti, anche con riferimento alla raccomandazione di cui al criterio applicativo 6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina.

Trattamenti di fine rapporto e patti di non concorrenza coerenti con le remunerazioni percepite e i risultati conseguiti

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019

Nel presente capitolo sono riportate le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 definite dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019 per gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Politica invariata rispetto al 2018

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 nella loro articolazione e nei relativi livelli di remunerazione e incentivazione non prevedono novità rispetto a quanto già descritto nella prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2018, esaminata dall'Assemblea annuale di bilancio del 10 maggio 2018, con voti favorevoli pari all'80,46% dei votanti.

RIFERIMENTI DI MERCATO E PEER GROUP

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata rispetto al valore retributivo mediano di ruoli omologhi di società operanti nel settore Oil & Gas internazionale, con particolare riferimento alle attività upstream, in coerenza con la strategia aziendale di maggiore focalizzazione su tale attività. Il valore mediano delle retribuzioni dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale del Peer Group è inoltre rettificato in relazione alla differenza percentuale di capitalizzazione con Eni. Il gruppo di società di riferimento è costituito dalle principali società quotate, concorrenti di Eni a livello internazionale e con caratteristiche di business comparabili: *Anadarko, Apache, BP, Chevron, Conoco Phillips, ExxonMobil, Marathon Oil, Shell, Equinor (ex Statoil)* e Total. In particolare il Peer Group è stato identificato secondo criteri di rappresentatività del settore Oil & Gas a livello globale e relativa omogeneità con Eni riguardo alle attività e alle aree geografiche di riferimento nonché tenendo conto delle dimensioni aziendali mediane (capitalizzazione, riserve, produzioni).

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Presidente e Amministratori non esecutivi

Dirigenti con responsabilità strategiche

Compensi definiti in misura fissa

Compensi per la partecipazione ai Comitati Consiliari

Coerentemente a questa impostazione tale Peer Group è anche utilizzato per la comparazione relativa dei risultati di Eni nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario; pertanto i criteri di identificazione hanno richiesto di considerare esclusivamente le società che pubblicano dati sul parametro NPV delle Riserve Certe confrontabili con Eni, facendo riferimento alla metodologia di calcolo definita dalla SEC.

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

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, la valutazione del posizionamento retributivo è effettuata con riferimento a ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale rispetto ai mercati nazionali e internazionali del settore industriale.

I confronti retributivi sono stati effettuati con il supporto delle società di consulenza Mercer, Willis Towers Watson e Korn Ferry-HayGroup.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 per la Presidente prevedono una remunerazione fissa complessiva pari a 500.000 euro lordi, composta dal compenso di 90.000 euro lordi per la carica, determinato dall'Assemblea del 13 aprile 2017, e dal compenso per le deleghe conferite²³ pari a 410.000 euro lordi annui mantenuto invariato rispetto al 2018, tenuto conto degli esiti delle analisi di confronto retributivo effettuate sui livelli mediani del mercato di riferimento e della complessità del ruolo.

Inoltre sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁴.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Le Linee Guida di Politica per la Remunerazione 2019 per gli Amministratori non esecutivi e/o indipendenti prevedono il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo²⁵ per la partecipazione ai Comitati Consiliari, già determinato dal Consiglio di Amministrazione del 13 aprile 2017 in coerenza con i livelli mediani del mercato di riferimento, tenuto conto dell'impegno in termini di riunioni e relativa durata, nella misura seguente:

- 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 Comitato Remunerazione 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.

Per gli Amministratori non esecutivi non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o indennità in caso di dimissioni e/o scioglimento anticipato del mandato²⁶.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2019 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale della Società sono state mantenute invariate rispetto alla Politica 2018 e riflettono le delibere del Consiglio di Amministrazione del 19 giugno e del 27 luglio 2017, nonché il modello organizzativo e di governo societario adottato dalla Società.

In particolare, la Politica sulla Remunerazione 2019 è coerente con gli esiti degli studi di confronto effettuati, considerando i riferimenti mediani della remunerazione totale del Peer Group, ridotta secondo quanto già esposto nel Sommario.

[23] Deleghe non operative, relative allo svolgimento di un ruolo di garanzia nell'ambito del sistema dei controlli interni, con la gestione, in particolare, del rapporto gerarchico del responsabile della funzione Internal Audit nei confronti del Consiglio. La Presidente svolge inoltre le funzioni statutarie di rappresentanza, gestendo i rapporti istituzionali in Italia della Società in condivisione con l'Amministratore Delegato.

[24] In considerazione del rinvio alla presente Relazione, contenuto nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti proprietari 2018, disponibile nella sezione Governance del sito internet 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 prevedono indennità in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il loro rapporto cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto).

[25] Tale compenso integra quello che è stato stabilito dall'Assemblea del 13 aprile 2017 per la remunerazione degli Amministratori, in misura pari a 80.000 euro lordi annui.

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

REMUNERAZIONE FISSA

La remunerazione fissa (RF) già deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 per l'incarico di Amministratore Delegato e per il ruolo di Direttore Generale risulta pari complessivamente a 1.600.000 euro lordi annui, articolata in: (i) un compenso di 600.000 euro lordi annui per la carica di Amministratore Delegato, comprensivo del compenso di 80.000 euro lordi annui per la carica di Consigliere deliberato dall'Assemblea del 13 aprile 2017; (ii) una retribuzione annua linda di 1.000.000 euro per il rapporto di lavoro dirigenziale in qualità di Direttore Generale. Tale retribuzione assorbe i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società partecipate e/o controllate da Eni.

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 contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile ai dirigenti delle aziende industriali (in seguito "CCNL di riferimento") e dagli accordi integrativi aziendali.

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO

Il Piano di incentivazione di Breve Termine con differimento, già approvato dall'Assemblea del 13 aprile 2017 nell'ambito delle Linee Guida di Politica sulla Remunerazione definite per il mandato 2017-2020, come già illustrato nella Relazione sulla Remunerazione 2018, prevede una quota dell'incentivo erogata annualmente e una quota differita per un periodo triennale come di seguito illustrato.

L'incentivo di breve termine con differimento 2019 è collegato al raggiungimento degli obiettivi 2018 deliberati dal Consiglio del 15 marzo 2018.

La consultivazione degli obiettivi è effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene (ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro), in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione.

Gli obiettivi 2019 deliberati dal Consiglio del 14 marzo 2019 ai fini dell'incentivazione variabile di breve termine con differimento 2020 prevedono il mantenimento di una struttura focalizzata su traguardi essenziali, coerenti con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico e bilanciati rispetto alle prospettive dei diversi portatori di interesse. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nella tabella 4. Il valore di ciascun obiettivo a livello di risultato target è allineato al valore di budget.

I parametri di performance utilizzati per la definizione del Piano di incentivazione di breve termine a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono strettamente connessi alla strategia aziendale, in quanto orientati a misurare il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget in un'ottica di sostenibilità nel medio-lungo termine.

Obiettivi annuali collegati alla strategia aziendale

TABELLA 4 - OBIETTIVI 2018 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO 2019

RISULTATI ECONOMICO-FINANZIARI (25%)	RISULTATI OPERATIVI E SOSTENIBILITÀ DEI RISULTATI ECONOMICI (25%)	SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E CAPITALE UMANO (25%)	EFFICIENZA E SOLIDITÀ FINANZIARIA (25%)
INDICATORI Earning Before Tax (12,5%) Free Cash Flow (12,5%)	INDICATORI Produzione idrocarburi (12,5%) Risorse esplorative (12,5%)	INDICATORI Emissioni CO ₂ (12,5%) Severity Incident Rate (12,5%)	INDICATORI ROACE (12,5%) Debt/EBITDA (12,5%)
LEVE Espansione dell'upstream Rafforzamento nel Gas & Power Resilienza nel downstream Green business	LEVE Modello fast track Crescita acreage esplorativo Diversificazione	LEVE Decarbonizzazione HSE e sostenibilità	LEVE Disciplina finanziaria Efficienza dei costi operativi e G&A Ottimizzazione del capitale circolante

In particolare:

- gli indicatori **EBT** e **FCF** rappresentano una misura della capacità di Eni di garantire la redditività delle proprie attività e di assicurare flussi di cassa sufficienti a ripagare gli investimenti e i dividendi, anche a fronte di scenari particolarmente sfidanti. A tal proposito Eni punta ad una continua espansione dei propri business, a partire dall'upstream, attraverso una mirata strategia esplorativa, una crescita organica della produzione, generata a costi particolarmente competitivi, ed un modello dual exploration che consente una monetizzazione anticipata delle riserve; nel mid-downstream punta ad un rafforzamento grazie all'espansione del portafoglio GNL e della base clienti retail e nel downstream ad una costante ottimizzazione dell'assetto industriale e allo sviluppo dei green business;

Obiettivi economico-finanziari

Obiettivi operativi e sostenibilità dei risultati economici

- gli indicatori upstream della **produzione di idrocarburi** e delle **risorse esplorative** misurano l'efficienza operativa di una strategia che fa leva sul continuo rimpiazzo del portafoglio risorse e la sua piena valorizzazione attraverso il modello di “dual exploration” e l'accelerata messa in produzione “fast track” delle scoperte esplorative;

Obiettivi di sostenibilità ambientale e capitale umano

- gli **indicatori di emissione CO₂ e Severity Incident Rate (SIR)** riflettono le priorità di Eni in ambito HSE e la centralità dell'impegno nella tutela dell'ambiente e della sicurezza delle persone. In particolare, nell'ambito della strategia di decarbonizzazione, Eni punta (i) alla riduzione dell'impatto carbonico delle proprie attività, partendo dalle emissioni dirette upstream, dalle emissioni da fuggitive e dall'annullamento del gas flaring di processo; (ii) al mantenimento di un portafoglio a basso contenuto carbonico e resiliente ai diversi scenari; (iii) allo sviluppo dei green business ed al continuo focus sulla ricerca. Tali azioni sono consistenti con l'obiettivo definito per il 2025 e comunicato agli investitori.

Per quanto riguarda il SIR, la minimizzazione dei rischi e la prevenzione sono elementi fondanti dell'operatività di Eni, che si impegna a garantire un miglioramento continuo della sicurezza di tutti gli operatori e trasmette anche questa priorità nella valutazione delle performance del Top Management. In particolare, l'utilizzo del SIR mira a focalizzare l'impegno di Eni sulla riduzione degli incidenti più gravi, in quanto calcola la frequenza di infortuni totali registrabili rispetto al numero di ore lavorate, attribuendo ad essi pesi crescenti con il livello di gravità dell'incidente;

Obiettivi di efficienza e solidità finanziaria

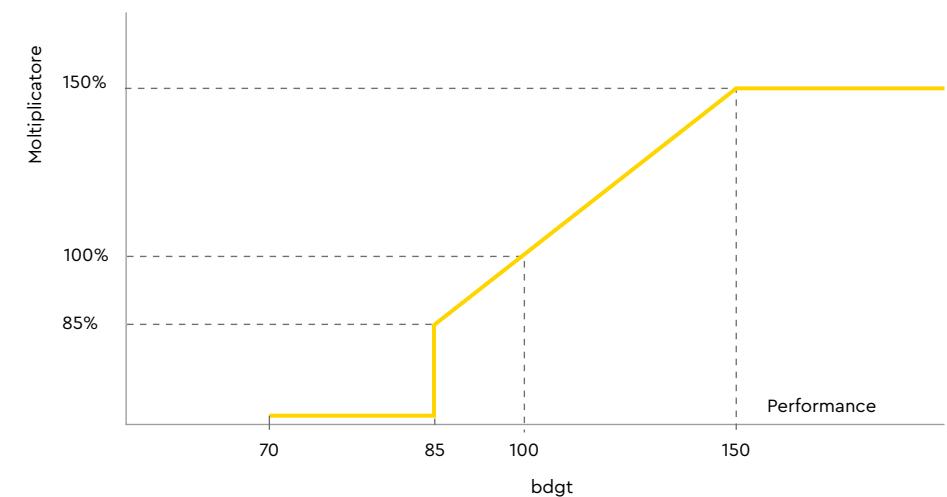
- gli indicatori **ROACE** e **Debt/EBITDA** rappresentano una misura della disciplina finanziaria e della qualità della struttura patrimoniale e reddituale della società, che si traduce in una selezione opportuna degli investimenti, nell'efficienza e nel controllo dei costi e nella loro rapida remunerazione. Tutte queste azioni consentono il rafforzamento della resilienza aziendale anche a bassi scenari.

Scala di performance e moltiplicatore annuale

In coerenza con i principi generali di politica retributiva, il Piano IBT prevede le caratteristiche di seguito illustrate. Ciascun obiettivo è predeterminato e misurato secondo la scala di risultato 70÷150 punti (target=100), in rapporto al peso ad essi assegnato (al di sotto dei 70 punti il risultato di ciascun obiettivo è considerato pari a zero). Ai fini dell'incentivazione il risultato complessivo minimo è pari a 85 punti. In considerazione dell'esigenza di promuovere iniziative di sviluppo del business, è inoltre previsto che al punteggio complessivo della scheda di performance possa essere applicato un coefficiente pari a 1,1, in presenza di eventuali operazioni di evoluzione del portafoglio non previste a budget, definite dal Consiglio di Amministrazione al momento della loro approvazione come operazioni di particolare rilevanza ai fini dell'attuazione delle linee strategiche del Piano 2019-2022, se ritenute dal Comitato Remunerazione rilevanti anche ai fini della performance annuale. Il punteggio massimo della scheda di performance non potrà comunque superare i 150 punti. L'incentivo totale è determinato con riferimento ad un moltiplicatore minimo (risultato = 85), target (risultato = 100) e massimo (risultato = 150) rispettivamente pari all'85%, al 100% e al 150% da applicare, in relazione ai risultati conseguiti da Eni nell'esercizio precedente.

Il valore del moltiplicatore in funzione dei risultati conseguiti è riportato nel grafico sottostante.

GRAFICO 9 - MOLTIPLICATORE INCENTIVO TOTALE



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 risultato target, che per l'Amministratore Delegato è stabilita pari al 150% della Remunerazione fissa complessiva.

Tale incentivo viene ripartito in 2 quote:

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

Quota erogabile nell'anno

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

I livelli della quota dell'incentivo erogabile nell'anno in funzione dei livelli di risultato conseguiti sono riportati nella tabella sottostante²⁷.

TABELLA 5 - LIVELLI QUOTA INCENTIVO EROGABILE NELL'ANNO

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

- 2) una quota differita ($I_{differito}$) pari al 35% dell'incentivo totale, sottoposta a ulteriori condizioni di risultato in un periodo di maturazione triennale, secondo il grafico sotto riportato.

Quota differita sottoposta ad ulteriori condizioni di performance nel triennio

GRAFICO 10 - PIANO IBT - TIMELINE

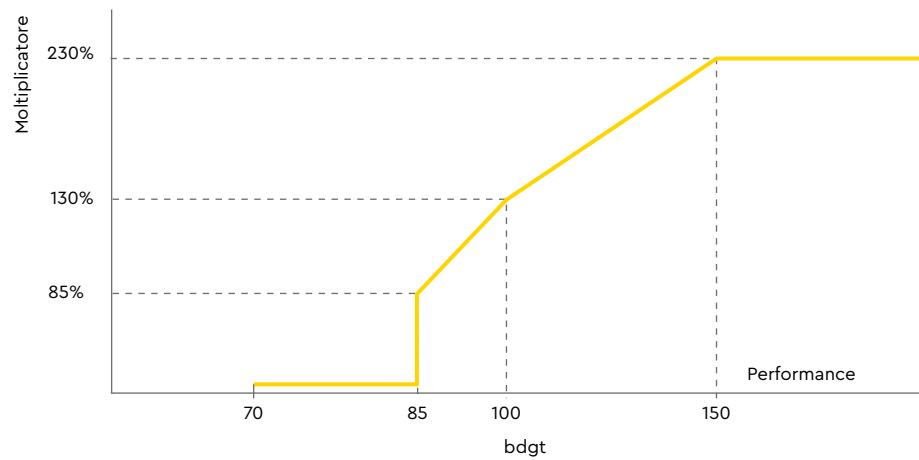


La quota differita erogabile al termine del periodo di maturazione è determinata moltiplicando la quota differita iniziale per il moltiplicatore all'erogazione dato dalla media dei moltiplicatori annuali conseguiti nel triennio in relazione ai risultati consuntivi sulla base della scheda Eni degli obiettivi annuali. Il valore del moltiplicatore della quota differita in funzione dei risultati conseguiti è riportato nel grafico sottostante.

Periodo di performance piano IBT

Scala di performance e moltiplicatore medio triennale

GRAFICO 11 - MOLTIPLICATORE QUOTA DIFFERITA



[27] I valori di incentivazione in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

Soglia: 83% = 65% x (150% x 85%)

Target: 98% = 65% x (150% x 100%)

Max: 146% = 65% x (150% x 150%)

L'incentivo differito ($I_{\text{Differito}}$) erogabile al termine del periodo triennale di differimento è dato dalla seguente formula.

$$I_{\text{Differito}} = 35\% \times IT \times \text{Moltiplicatore}$$

I livelli della quota differita erogabile in funzione dei livelli di risultato conseguiti nell'intero triennio sono riportati nella tabella sottostante²⁸.

TABELLA 6 - LIVELLI QUOTA DIFFERITA EROGABILE

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

Obiettivi del Piano ILT azionario

REMUNERAZIONE VARIABILE: INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE DI TIPO AZIONARIO

Il Piano di lungo termine azionario 2017-2019, approvato dall'Assemblea del 13 aprile 2017, come già illustrato nella Relazione sulla Remunerazione e nel Documento Informativo pubblicati nel 2017, garantisce, in linea con le migliori prassi internazionali, i seguenti 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 sfidante collocata a livello di posizionamento mediano;
- l'allineamento delle condizioni di risultato alle attese degli azionisti nel lungo periodo, attraverso:
 - 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 concorrenti internazionali (Peer Group);
 - l'incentivazione della capacità di sviluppo dei beni industriali misurata tramite l'incremento del valore attuale netto delle riserve di idrocarburi nel medio-lungo termine (secondo la metodologia di valutazione definita dalla Security Exchange Commission (SEC), valutato sempre in termini relativi rispetto al Peer Group).

Il Piano prevede tre attribuzioni annuali a decorrere dal 2017 ciascuna con periodo di maturazione triennale secondo il grafico sotto riportato.

GRAFICO 12 - PIANO ILT AZIONARIO - TIMELINE

Periodo di performance piano ILT azionario



Il Piano è sottoposto a condizioni di risultato nel triennio di maturazione 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%):

$$\text{TSR}_{\text{SOC}} - (\text{TSR}_{\text{IB}} \times \rho_{\text{SOC}, \text{IB}})$$

(28) I valori di incentivazione in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

Soglia: $38\% = 35\% \times (150\% \times 85\%) \times 85\%$

Target: $68\% = 35\% \times (150\% \times 100\%) \times 130\%$

Max: $181\% = 35\% \times (150\% \times 150\%) \times 230\%$

Dove:

TSR_{soc} : TSR di Eni o di una delle società del Peer Group;

TSR_{IB} : TSR dell'Indice di Borsa di riferimento della società per cui si è calcolato il TSR_{soc} ;

$\rho_{soc,IB}$: Indice di Correlazione tra i rendimenti del titolo della società e i rendimenti del mercato di riferimento (FTSE Mib, S&P 500, FTSE 100, CAC 40, AEX, OBX).

Tale indicatore è stato introdotto al fine di neutralizzare i potenziali effetti sui risultati di ciascun titolo dipendenti dall'andamento dei rispettivi mercati azionari di riferimento. In particolare tale neutralizzazione viene effettuata in proporzione al grado di correlazione esistente tra titolo e mercato nello stesso periodo triennale, attraverso l'utilizzo dell'indice di correlazione.

Neutralizzazione performance TSR
rispetto agli andamenti dei mercati finanziari

- 2] Net Present Value delle riserve certe (NPV) vs Peer Group misurato in termini di variazione percentuale annuale, con consuntivazione pari alla media dei risultati 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, Equinor 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 antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale. L'assegnazione delle azioni al termine del triennio di maturazione viene determinata, secondo un moltiplicatore finale da applicare alle azioni attribuite calcolato come media ponderata dei moltiplicatori dei singoli parametri, determinati nel periodo di maturazione 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 tabella riportata di seguito.

Scala di performance relativa
(ranking) e moltiplicatore

TABELLA 7 - SCALA DI PERFORMANCE - MOLTIPLICATORE

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

Le azioni assegnabili sono calcolate secondo la seguente formula:

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

Nella tabella seguente sono riportati i livelli soglia, target e massimo del controvalore delle azioni (in percentuale della remunerazione fissa) assegnabili all'Amministratore Delegato e Direttore Generale al termine del periodo di maturazione, al netto della variazione della quotazione del titolo nel medesimo periodo²⁹.

[29] I valori di incentivazione in % della Remunerazione fissa riportati in tabella sono calcolati come segue:

Soglia: 40% = 150% x 26,6%

Target: 150% = 150% x 100%

Max: 270% = 150% x 180%

TABELLA 8 - LIVELLI DEL CONTROVALORE DELLE AZIONI

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

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

Lock up delle azioni assegnate per 1 anno

Il Regolamento del Piano prevede, per i Dirigenti in servizio, che una quota del 50% delle azioni assegnate al termine di maturazione resti vincolata per un periodo di 1 anno dalla data di assegnazione.

BENEFICI NON MONETARI

Sono previste forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

Inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE³⁰) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE³¹) nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo.

PAY MIX

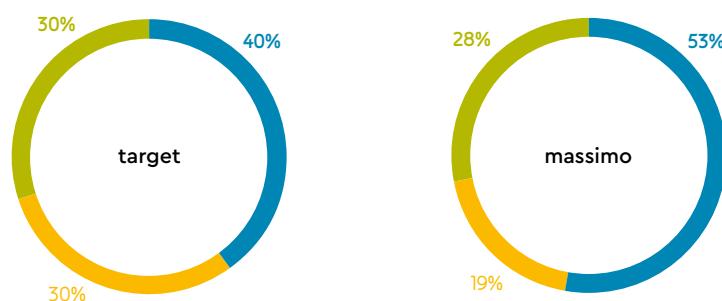
Pay mix con larga prevalenza della componente variabile di lungo termine

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, quest'ultima composta dal differimento dell'incentivo di breve e dall'incentivo di lungo termine azionario, valorizzate secondo le metodologie internazionali adottate per i confronti 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.

GRAFICO 13 - PAY MIX AD/DG

● Remunerazione fissa ● Incentivo di breve termine ● Incentivo di lungo termine



TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DELLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO³²

Coerenza con la Raccomandazione europea

Per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, i seguenti trattamenti per la cessazione della carica amministrativa e per la risoluzione del rapporto di lavoro:

- 1) indennità per il rapporto di amministrazione, prevista nei casi di revoca anticipata senza giusta causa e/o mancato rinnovo dell'incarico, nonché nei casi di dimissioni per giusta causa conseguente a una riduzione essenziale delle deleghe; tale indennità è stata definita in misura pari a due annualità della remunerazione fissa prevista per l'incarico, per un importo complessivo lordo di 1.200.000 euro, in coerenza con la Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009;

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

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

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

- 2] indennità per il rapporto di lavoro dirigenziale, prevista per la risoluzione consensuale dello stesso, in relazione alla cessazione del complementare incarico amministrativo, in aggiunta alle competenze di fine rapporto; tale indennità è stata definita tenuto conto delle tutele previste dal CCNL di riferimento, secondo i criteri e le politiche definite per i Dirigenti con Responsabilità strategiche di Eni, in misura pari a due annualità della retribuzione fissa e variabile correlata al rapporto di lavoro dirigenziale, con esclusione del Piano di Lungo Termine azionario e con esonero reciproco da ogni obbligo attinente il preavviso, senza riconoscimento della relativa indennità (pari ad una annualità). Anche con riferimento al criterio applicativo (6.C.1 lett. g) del Codice di Autodisciplina, tale indennità non è dovuta nei seguenti casi: (i) licenziamento per "giusta causa" ex art. 2119 C.C. (ii) dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato prima della scadenza del mandato non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe; (iii) decesso disciplinato dall'art. 2122 C.C. iv) revoca per giusta causa dall'incarico di Amministratore Delegato.

Per quanto riguarda gli incentivi di lungo termine, nei casi di cessazione anticipata del rapporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale dovuta a dimissioni dall'incarico non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe o di licenziamento per giusta causa, decadono tutti i diritti alla erogazione e assegnazione. Nei casi di cessazione del rapporto connessi alla scadenza del mandato amministrativo e al suo mancato rinnovo³³, è previsto che gli incentivi di lungo termine attribuiti nel corso del mandato vadano a maturazione secondo le condizioni e i termini previsti dai rispettivi Regolamenti.

A tutela degli interessi aziendali da potenziali rischi concorrenziali connessi all'elevato rilievo internazionale del profilo professionale e manageriale dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2017, su proposta del Comitato Remunerazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, ha inoltre deliberato il mantenimento del Patto di non concorrenza già previsto nel 2014, ampliandone i contenuti agli ambiti geografici e ai settori che hanno acquisito maggior rilievo strategico nell'ultimo triennio.

In particolare il patto, attivabile ad esclusiva discrezione dal Consiglio attraverso l'esercizio di un diritto di opzione³⁴, prevede le seguenti caratteristiche: (i) un periodo di validità di 12 mesi post cessazione del rapporto di lavoro; (ii) mercati vincolati dei settori Exploration & Production e midstream, (iii) 18 Paesi vincolati (Algeria, Angola, Congo, Egitto, Ghana, Indonesia, Iraq, Italia, Kazakistan, Libia, Messico, Mozambico, Nigeria, Norvegia, Russia, UK, USA, Venezuela); (iv) ulteriori vincoli di riservatezza e non sollecitazione.

Il corrispettivo del Patto di non concorrenza prevede il mantenimento di due componenti determinate tenendo conto degli attuali livelli retributivi nonché dell'estensione degli impegni assunti: (i) una componente fissa pari a 1.800.000 euro; (ii) una componente variabile che sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, in misura variabile linearmente in funzione del risultato annuo medio del triennio precedente, come segue: per risultati inferiori al target tale componente è pari a 0, per risultati a livello target è pari a 500.000 euro, per risultato di livello massimo è pari a 1.000.000 euro. Il risultato annuo medio sarà calcolato sulla base dei risultati consuntivi annualmente nell'ambito del Piano di Incentivazione di Breve Termine.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Le Linee Guida di Politica retributiva 2019 per i Dirigenti con responsabilità strategiche non prevedono cambiamenti rispetto al 2018, mantenendo 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 per i Dirigenti con responsabilità strategiche si applicano i Piani di incentivazione variabile di breve termine con differimento e di incentivazione di lungo termine azionario previsti per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Coerenza con le tutele previste dal contratto di lavoro nazionale collettivo Dirigenti

Tutela dai rischi concorrenziali connessi alla risoluzione del rapporto di lavoro

(33) Si ricorda che, nell'ordinamento italiano, gli amministratori delle società per azioni "non possono essere nominati per un periodo superiore a tre esercizi e scadono alla data dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica" (art. 2383 C.C., secondo comma).

(34) Il corrispettivo del diritto di opzione, fissato in complessivi 500.000 euro, risulta già integralmente corrisposto, secondo quanto riportato a pagina 24 della Relazione sulla Remunerazione Eni 2015 [Sezione II, tabella 1, nota 4 b]. Il diritto di opzione è stato esercitato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, con delibera del 14 marzo 2019.

Retribuzione fissa differenziata per livello di responsabilità e complessità del ruolo

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 revisione retributiva che interessa tutta la popolazione manageriale.

La Politica 2019, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali andamenti di mercato, prevede criteri di revisione retributiva 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 fidelizzazione 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.

Stretta coerenza con gli obiettivi e i Piani di incentivazione previsti per l'AD/DG

PIANI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

Incentivazione variabile di breve termine con differimento

Anche per il 2019 sarà attuato il 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 dei diversi portatori di interesse, 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 Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine restano differenziati per livello di responsabilità e complessità del ruolo fino ad un massimo pari al 100% della retribuzione fissa, con livelli massimi di incentivazione erogabili per la quota annuale e la quota differita pari rispettivamente al 98% e 121% della retribuzione fissa.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche partecipano al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017-2019 di tipo azionario, approvato dall'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 risultato 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 fino a un massimo pari al 75% della retribuzione fissa, con un livello di assegnazione massimo corrispondente ad un controvalore pari al 135% della retribuzione fissa, calcolato con riferimento al prezzo di attribuzione delle azioni.

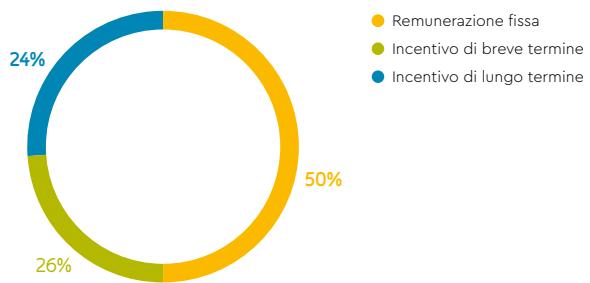
BENEFICI NON MONETARI

Sono previste, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di un'autovettura a uso promiscuo e l'eventuale assegnazione di un alloggio in relazione a esigenze operative e di mobilità.

Bilanciamento tra fisso e variabile in relazione al livello di responsabilità e all'impatto sul business

PAY MIX

Il pay mix medio target del pacchetto retributivo dei Dirigenti con responsabilità strategiche con applicazione del Piano di Breve Termine con differimento e del 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.

GRAFICO 14 - PAY MIX DIRS

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 CCNL 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 medesimo CCNL ed in coerenza con il criterio applicativo (6.C.1. lett. g) del Codice di Autodisciplina. Tali criteri tengono conto del ruolo ricoperto e/o dell'età anagrafica e pensionabile del Dirigente al momento della risoluzione del rapporto, nonché della retribuzione percepita annualmente. Qualora siano presenti elevati rischi concorrenziali e di contenzioso, connessi alla criticità del ruolo ricoperto dal Dirigente, possono essere stipulati specifici accordi inclusivi di patti di non concorrenza, quest'ultimi con corrispettivi definiti in relazione alla retribuzione percepita e alle condizioni richieste di ampiezza, durata e vigenza del patto.

**Coerenza con le tutele previste
dal contratto di lavoro nazionale
collettivo Dirigenti**

SEZIONE II – COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

Attuazione politiche retributive 2018

L'attuazione della politica retributiva 2018 verso gli Amministratori e i Dirigenti con responsabilità strategiche, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla Remunerazione 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione il 13 aprile 2017 e il 19 giugno 2017, rispettivamente sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione degli Amministratori con deleghe.

CONSUNTIVAZIONE RISULTATI 2017 AI FINI DEGLI INCENTIVI EROGATI E/O ATTRIBUITI NEL 2018

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2017, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo e del 24 maggio 2018 ai fini degli incentivi erogati e/o attribuiti nel 2018 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2018

Il Piano IBT 2018 prevede, a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2017, la maturazione di un incentivo articolato in una quota pari al 65%, erogabile nel 2018, e in una quota differita pari al 35%, attribuibile nel 2018 e sottoposta alle condizioni di performance stabilite dal Piano in un periodo di maturazione triennale.

In particolare, i risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati nel 2017 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 15 marzo 2018 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio pari a 134 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un risultato target e massimo rispettivamente pari a 100 e 150 punti.

La tabella riporta i pesi e il livello di risultato raggiunto da ciascun obiettivo.

TABELLA 9 - CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2017

Parametri di performance	Peso %	Risultato	Unità di misura	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico finanziari	25,0								37,2
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	5,5	mld €	●	●	●	▲	150,0	18,7
Free cash flow	12,5	6,0	mld €	●	●	●	▲●	148,0	18,5
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0								26,8
Produzione idrocarburi	12,5	1.816	kboed	●▲	●	●	●	80,0	10,0
Risorse esplorative aggiunte	12,5	1.027	mln boe	●	●	●	▲●	134,1	16,8
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0								33,7
Severity Incident Rate (SIR) - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	19,0	(*)	●	●	●	▲	150,0	18,7
Indice emissioni CO ₂ /produzioni UPS	12,5	22,2	tCO ₂ eq/kboe	●	●	●	▲●	120,0	15,0
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0								36,3
ROACE (Return On average Capital Employed) adjusted	12,5	4,67	%	●	●	●	▲	150,0	18,8
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	0,81	indice	●	●	●	▲●	140,0	17,5
Totale	100,0								134,0

(*) (infortuni totali registrabili ponderati per livello gravità dell'incidente/Ore lavorate) x 1.000.000.

La consuntivazione degli obiettivi è stata effettuata al netto degli effetti delle variabili esogene (ad esempio i prezzi Oil & Gas, il tasso di cambio euro/dollaro), in applicazione di una metodologia di analisi degli scostamenti predeterminata e approvata dal Comitato Remunerazione. Di seguito si riportano le principali evidenze per ciascun obiettivo:

- EBT: il risultato è stato raggiunto attraverso azioni di miglioramento dell'attività operativa, in particolare nei settori mid-downstream, di riduzione della base costi, in particolare nel settore upstream, nonché di riduzione dei costi generali ed amministrativi.
- Free cash flow: il risultato è stato conseguito attraverso azioni di miglioramento dell'attività operativa e di ottimizzazione del capitale circolante, inoltre il dato reported è stato integrato, ai fini della performance, con il rimborso di debiti finanziari correlati ad operazioni di portafoglio.
- Produzione idrocarburi: il risultato penalizzato dal fermo di Val d'Agrì, dalle fermate non programmate in Norvegia, Kazakhstan e USA e dalla maggiore attività di bunkering e sabotaggi in Nigeria.
- Risorse esplorative: aggiunto 1,0 mld boe; scoperte principalmente in Messico, Egitto ed Indonesia.
- Severity Incident Rate (SIR) indice di frequenza degli infortuni totali registrabili di dipendenti e contrattisti per milione di ore lavorate in cui gli infortuni vengono pesati in base alla gravità: è stata consuntivata una riduzione del 56% rispetto al dato 2016 che consolida l'andamento verso il miglioramento registrato negli ultimi anni anche in relazione al posizionamento dei concorrenti.
- Emissioni CO₂/produzione upstream operata: l'indice è stato ridotto del 3% vs 2016 grazie alla riduzione delle emissioni fuggitive, agli interventi di efficienza energetica e ai progetti di flaring down.
- ROACE: il risultato è stato conseguito attraverso il miglioramento dei risultati economici, inclusa la riduzione del tax rate.
- Debt/EBITDA: il risultato è stato conseguito attraverso il miglioramento dei risultati finanziari.

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DIFFERITA (IMD) 2015-2017

Erogazione IMD 2015

Il Piano IMD 2015-2017 prevede 3 attribuzioni annuali, per la prima delle quali (2015) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 15 marzo 2018, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato un risultato di EBT Eni 2017 al livello massimo, determinando un moltiplicatore annuale pari al 170%.

In relazione ai risultati 2015 e 2016 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2015 ai fini dell'erogazione 2018, è pertanto risultato pari al 170%. Di seguito la tabella riporta i risultati raggiunti nel periodo di vesting.

TABELLA 10 - MATURAZIONE IMD 2015 - EBT 2015-2017

Target EBT [mld €]	Moltiplicatore 2015	Moltiplicatore 2016	Moltiplicatore 2017	Moltiplicatore finale per erogazione 2018
EBT ≥ budget +0,5	170%	170%	170%	
budget ≤ EBT < budget +0,5	130%	130%	130%	Media nel triennio
budget -0,5 ≤ EBT < budget	70%	70%	70%	
EBT < budget -0,5	0%	0%	0%	170%

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DI LUNGO TERMINE (IMLT) 2014-2016

Erogazione IMLT 2015

Il Piano IMLT 2014-2016 prevede 3 attribuzioni annuali, per la seconda delle quali (2015) il Consiglio di Amministrazione nelle riunioni del 15 marzo e 24 maggio 2018, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato rispettivamente il risultato dei parametri Total Shareholder Return, con posizionamento al 7º posto nella classifica, con il Peer Group, e Net Present Value delle riserve certe 2017, con posizionamento al 5º posto nella medesima classifica, determinando un moltiplicatore annuale pari al 28%.

In relazione ai risultati 2015 e 2016 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2015 ai fini dell'erogazione 2018, è pertanto risultato pari al 63%. La tabella 11 riporta i posizionamenti raggiunti nel periodo di maturazione.

TABELLA 11 - EROGAZIONE IMLT 2015 - TSR E NPV RISERVE CERTE 2015-2017

Posizionamento nel Peer Group	2015		2016		2017		Moltiplicatore finale per erogazione 2018
	TSR 60%	NPV 40%	TSR 60%	NPV 40%	TSR 60%	NPV 40%	
1°	130%	130%	130%	130%	130%	130%	
2°	115%	115%	115%	115%	115%	115%	
3°	100%	100%	100%	100%	100%	100%	
4°	85%	85%	85%	85%	85%	85%	
5°	70%	70%	70%	70%	70%	70%	
6°	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
7°	0%	0%	0%	0%	0%	0%	Media nel triennio
Moltiplicatore annuo	121%		40%		28%		63%

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (ILT) 2017-2019

Attribuzione ILT azionario 2018

Il Piano ILT azionario 2017-2019 prevede 3 attribuzioni annuali, per la seconda delle quali (2018) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 25 ottobre 2018, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha approvato il prezzo di attribuzione pari a 16,0297 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano (media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione).

COMPENSI EROGATI E/O ATTRIBUITI NEL 2018

In questo paragrafo si fornisce la descrizione dei compensi erogati e/o attribuiti nel 2018 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, in coerenza con la Politica sulla Remunerazione 2018 e in relazione ai risultati conseguiti, relativamente al periodo in cui hanno ricoperto la carica.

I compensi erogati/attribuiti nel 2018 sono riportati nelle tabelle della Sezione II.

PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE EMMA MARCEGAGLIA

Compensi fissi

Alla Presidente sono stati erogati i compensi fissi per la carica e per le deleghe conferite deliberati rispettivamente dall'Assemblea del 13 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017. Il dettaglio dei compensi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

Benefici non monetari

Alla Presidente, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale.

AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 13 aprile 2017, 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 13 aprile 2017.

Il dettaglio dei compensi aggiuntivi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi per la partecipazione ai Comitati".

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Compensi fissi

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono stati erogati i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017.

Il dettaglio dei compensi erogati è riportato nella tabella 1 alla voce "Compensi fissi".

Incentivo Monetario Annuale e Incentivo di Breve Termine con differimento 2018

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in relazione alle politiche di remunerazione vigenti, nel periodo di riferimento dal 1º gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, sono stati erogati i seguenti incentivi:

- Per il mandato 2014-2017, fino al 12 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione del 28 maggio 2014 ha deliberato le modalità e i parametri di determinazione della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, corrispondente a livello target e massimo rispettivamente al 100% e al 130% della remunerazione fissa di 1.350.000 euro, da rapportare ai risultati conseguiti nella scala di performance 85-130 punti. Pertanto, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2017 (134 punti, ridotti a 130 punti in relazione al punteggio massimo applicabile), è stato erogato un incentivo annuale di 491 migliaia di euro, determinato pro-quota rispetto al periodo di riferimento dal 1 gennaio 2017 al 12 aprile 2017.
- Per il mandato 2017-2020, dal 13 aprile 2017, il Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 ha deliberato le modalità e i parametri di determinazione della remunerazione variabile per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, prevedendo che l'incentivo totale sia determinato con riferimento ad un moltiplicatore minimo (risultato = 85), target (risultato = 100) e massimo (risultato = 150) rispettivamente pari al 85%, 100% e 150% nella scala di performance 85-150, da applicare ad un incentivo base pari al 150% della Remunerazione fissa complessiva (1.600.000€). L'incentivo totale è ripartito in una quota erogabile nell'anno e in una quota differita pari rispettivamente al 65% e al 35%. Pertanto, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2017 (134 punti), è stata erogata una quota annuale di 1.506 migliaia di euro e attribuita una quota differita di 811 migliaia di euro, determinate pro-quota rispetto al periodo di riferimento dal 13 aprile 2017 al 31 dicembre 2017.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è stato erogato l'incentivo attribuito nel 2015, maturato nel 2018, pari a 1.469 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consuntivo nel periodo di maturazione (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018.

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2018 è stato erogato l'Incentivo Monetario di Lungo Termine attribuito nel 2015 per un importo lordo pari a 851 migliaia di euro in relazione al moltiplicatore finale consuntivo nel periodo di maturazione (63%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2018.

Incentivazione di Lungo Termine azionaria 2017-2019

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2018 sono state attribuite n. 149.722 azioni Eni, come deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 25 ottobre 2018. In particolare il numero di azioni attribuite è stato determinato sulla base della percentuale di incentivazione del 150% da applicare alla remunerazione fissa complessiva e del prezzo di attribuzione di 16,0297 euro, calcolato secondo i criteri stabiliti dal Piano.

Benefici non monetari

All'Amministratore Delegato e Direttore Generale, in coerenza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale e inoltre, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE) e al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE) nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Riepilogo compensi erogati all'AD/DG

Di seguito si riporta il riepilogo di tutti i compensi erogati nel 2018 al Dott. Claudio Descalzi, in relazione al ruolo di Amministratore Delegato e Direttore Generale.

TABELLA 12 - RIEPILOGO COMPENSI EROGATI ALL'AD/DG NEL 2018

(importi in migliaia di euro)

Ruolo	Compensi fissi	Bonus annuale ^(a)	Incentivi di lungo termine ^(b)	Benefits	Totale
Amministratore Delegato e Direttore Generale	1.600	1.997	2.319	17	5.933

(a) Comprende:

- pro-quota Incentivo Monetario Annuale 2018 (491 migliaia di euro);
- pro-quota Incentivo di Breve Termine 2018 (1.506 migliaia di euro).

(b) Comprende:

- Incentivo Monetario Differito attribuito nel 2015 (1.468,8 migliaia di euro);
- Incentivo Monetario Lungo Termine attribuito nel 2015 (850,5 migliaia di euro).

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Compensi fissi

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione retributiva annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2018 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 2018 ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 1 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2018", alla voce "Compensi fissi".

Incentivazione di Breve Termine con differimento (IBT) 2018

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai risultati conseguiti nel 2017 sono stati erogati/attribuiti nel 2018 gli incentivi, i cui importi sono riportati, in forma aggregata, nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2018" alle voci "Bonus dell'anno erogabile/erogato" e "Bonus dell'anno differito". In particolare, gli incentivi risultano connessi ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di attività, di sostenibilità (sicurezza, tutela ambientale, relazioni con i portatori di interesse) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Eni

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di vesting (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 marzo 2018, sono stati erogati nel 2018 gli incentivi attribuiti nel 2015. I relativi importi sono riportati, in forma aggregata, nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2018" alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014-2016

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2018 sono stati erogati gli incentivi monetari di lungo termine attribuiti nel 2015, in relazione al moltiplicatore finale consuntivato nel periodo di maturazione (63%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 maggio 2018.

Gli importi degli incentivi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato in forma aggregata nella Tabella 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2018", alla voce "Bonus di anni precedenti – erogabili/erogati".

Incentivazione di Lungo Termine azionaria 2017-2019

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nel 2018 è stata attuata la seconda attribuzione del Piano ILT azionario 2017-2019, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 25 ottobre 2018. Il numero aggregato delle azioni attribuite ai Dirigenti con responsabilità strategiche è riportato nella Tabella 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2018", alla voce "Azioni Eni attribuite nel corso dell'esercizio".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2018, non si sono verificate cessazioni del rapporto di lavoro per i DIRS.

Benefici non monetari

Ai Dirigenti con responsabilità strategiche, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Eni, sono state riconosciute forme di copertura assicurativa per i rischi di morte e invalidità permanente da infortunio e malattia professionale ed extraprofessionale, l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di un'autovettura ad uso promiscuo.

Informativa sulla consuntivazione risultati 2018

CONSUNTIVAZIONE RISULTATI 2018 AI FINI DEGLI INCENTIVI Maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2019

In questo paragrafo si fornisce la consuntivazione dei risultati 2018, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019, ai fini degli incentivi maturati ed erogabili e/o attribuibili nel 2019 in favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE CON DIFFERIMENTO (IBT) 2019

Il Piano IBT 2019 prevede, a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2018, la maturazione di un incentivo articolato in una quota pari al 65%, erogabile nel 2019, e in una quota differita pari al 35%, attribuibile nel 2019 e sottoposta alle condizioni di performance stabilite dal Piano in un periodo di maturazione triennale.

In particolare, i risultati consuntivati per gli obiettivi assegnati nel 2018 all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, sono stati approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione del 14 marzo 2019 e hanno condotto alla determinazione di un punteggio pari a 127 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un risultato target e massimo rispettivamente pari a 100 e 150 punti.

La tabella riporta i pesi e il livello di risultato raggiunto da ciascun obiettivo.

TABELLA 13 - CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2018

Parametri di performance	Peso %	Risultato	Unità di misura	Minimo 70	Centrale 100	Massimo 130	Over performance 150	Punteggio performance	Punteggio ponderato
i. Risultati economico finanziari	25,0								37,6
EBT (Earning Before Tax) adjusted	12,5	10,5	mld €	●	●	●	▲	150,0	18,8
Free cash flow	12,5	6,7	mld €	●	●	●	▲	150,0	18,8
ii. Risultati operativi e sostenibilità dei risultati economici	25,0								25,3
Produzione idrocarburi	12,5	1.851	kboed	▲	●	●	●	70,0	8,7
Risorse esplorative aggiunte	12,5	622	mln boe	●	●	●	▲	133,0	16,6
iii. Sostenibilità ambientale e capitale umano	25,0								27,8
Severity Incident Rate [SIR] - dipendenti e contrattisti ponderato	12,5	49	(*)	▲	●	●	●	72,0	9,0
Indice emissioni CO ₂ /produzioni UPS	12,5	21,4	tCO ₂ eq/kboe	●	●	●	▲	150,0	18,8
iv. Efficienza e solidità finanziaria	25,0								36,4
ROACE (Return On average Capital Employed) adjusted	12,5	8,5	%	●	●	●	▲	150,0	18,8
Net Debt/EBITDA adjusted	12,5	0,44	indice	●	●	●	▲	141,0	17,6
Totale	100,0								127,1

(*) (infortuni totali registrabili ponderati per livello gravità dell'incidente/Ore lavorate) x 1.000.000.

Di seguito si riportano le principali azioni che hanno determinato il raggiungimento dei risultati:

- EBT: significativo miglioramento del risultato conseguito attraverso azioni di riduzione costi in particolare nel settore upstream e di ottimizzazioni su margini e volumi nei settori mid-downstream anche grazie agli effetti della ristrutturazione del portafoglio di attività.
- Free cash flow: conseguito un livello particolarmente elevato grazie al significativo miglioramento dei risultati economici, nonché alle azioni di ottimizzazione del capitale circolante.
- Produzione idrocarburi: nonostante gli elevati livelli di produzione raggiunti nel 2018, in considerazione degli elevati target previsti, il risultato di performance è stato penalizzato dalla minore domanda di gas per temi geopolitici e commerciali in Libia, Venezuela e Ghana e le fermate non programmate in US, Norvegia e Nigeria.
- Risorse esplorative: sono state aggiunte rilevanti risorse esplorative, principalmente in Egitto, Cipro, Norvegia, Angola, Nigeria, Messico e Indonesia per oltre 0,6 miliardi boe che confermano il focus sull'attività esplorativa a garanzia della crescita organica.
- Severity Incident Rate (SIR) Indice Frequenza Infortuni Totali Registrabili di dipendenti e contrattisti per milione di ore lavorate in cui gli infortuni vengono pesati in base alla gravità: risulta in aumento in relazione al verificarsi di alcuni infortuni di maggiore gravità.
- Emissioni CO₂/produzione upstream operata: l'indice è stato ridotto del 6% vs. 2017 grazie alla riduzione delle emissioni da flaring e al maggior contributo produttivo di progetti con intensità emissiva inferiore rispetto alla media di portafoglio.
- ROACE: il risultato è stato conseguito principalmente attraverso il miglioramento dei risultati economici.
- Debt/EBITDA: il risultato è stato conseguito attraverso il miglioramento dei risultati finanziari.

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DIFFERITA (IMD) 2015-2017

Maturazione IMD 2016

Il Piano IMD 2015-2017 prevede 3 attribuzioni annuali, per la seconda delle quali (2016) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2019, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato un risultato di EBT Eni 2018 al livello massimo, determinando un moltiplicatore annuale pari al 170%.

In relazione ai risultati 2016 e 2017 già consuntivati, il moltiplicatore medio triennale, da applicare agli incentivi attribuiti nel 2016 ai fini dell'erogazione 2019, è pertanto risultato pari al 170%. Di seguito la tabella riporta i risultati raggiunti nel periodo di vesting.

TABELLA 14 - MATERAZIONE IMD 2016 – EBT 2016-2018

Target EBT (mld €)	Moltiplicatore 2016	Moltiplicatore 2017	Moltiplicatore 2018	Moltiplicatore finale per erogazione 2019
EBT ≥ budget +0,5	170%	170%	170%	
budget ≤ EBT < budget +0,5	130%	130%	130%	Media nel triennio
budget -0,5 ≤ EBT < budget	70%	70%	70%	
EBT < budget -0,5	0%	0%	0%	170%

PIANO DI INCENTIVAZIONE MONETARIA DI LUNGO TERMINE (IMLT) 2014-2016

Maturazione IMLT 2016

Il Piano IMLT 2014-2016 prevede 3 attribuzioni annuali, per la terza delle quali (2016) il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2019, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato il risultato dei parametri Total Shareholder Return con posizionamento al 2º posto nel Peer Group; la consuntivazione del parametro Net Present Value delle riserve certe 2018, sarà esaminata dal Consiglio nella riunione in programma a maggio 2019, non appena disponibili i dati delle società del Peer Group.

PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE AZIONARIO (ILT) 2017-2019

Attribuzione ILT azionario 2019

Il Piano ILT azionario 2017-2019 prevede 3 attribuzioni annuali, per la terza delle quali (2019) il Consiglio di Amministrazione nella riunione in programma ad ottobre 2019, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, approverà il prezzo di attribuzione secondo i criteri stabiliti dal Piano (media dei prezzi ufficiali giornalieri registrati nei 4 mesi antecedenti il mese in cui il Consiglio di Amministrazione approva annualmente il Regolamento del Piano e l'attribuzione).

INCENTIVI MATORATI ED EROGABILI E/O ATTRIBUIBILI NEL 2019

In questo paragrafo si fornisce la descrizione degli incentivi retributivi maturati in relazione alla consumtivazione degli obiettivi 2018, ed erogabili o attribuibili nel corso del 2019 a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE CLAUDIO DESCALZI

Incentivo di Breve Termine con differimento 2019

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è maturata una quota annuale erogabile di 1.981 migliaia di euro e una quota differita di 1.067 migliaia di euro, calcolate sulla base delle modalità e dei parametri deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 19 giugno 2017 e in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio 2018 (127 punti) deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, è maturato l'incentivo attribuito nel 2016, erogabile nel 2019, pari a 1.469 migliaia di euro, in relazione al moltiplicatore finale consumtivo nel periodo di maturazione (170%), come deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019.

DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Incentivazione di Breve Termine con differimento (IBT) 2019

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione ai risultati conseguiti nel 2018 sono maturati gli incentivi erogabili/attribuibili nel 2019, i cui importi saranno riportati, in forma aggregata, nella Relazione sulla Remunerazione 2020. In particolare, gli incentivi risultano connessi ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi di attività, di sostenibilità (sicurezza, tutela ambientale, relazioni con i portatori di interesse) e individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Eni.

Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in relazione al moltiplicatore finale consumtivo nel periodo di vesting (170%), deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019, sono maturati gli incentivi attribuiti nel 2016, erogabili nel 2019. I relativi importi saranno riportati, in forma aggregata, nella Relazione sulla Remunerazione 2020.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2018

TABELLA I - 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 strategiche. 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. 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 fornito il dettaglio 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"; alla voce "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 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 azionari 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.

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)

Nome e Cognome	Note	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity					Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
					Compensi fissi ai Comitati	Compensi per la partecip.	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili monetari	Benefici non compensi			
Consiglio di Amministrazione												
Emma Marcegaglia	(1)	Presidente	01.01 - 31.12	2020	500 ^(a)						500	
Claudio Descalzi	(2)	Amm. Delegato e Direttore Generale	01.01 - 31.12	2020	1.600 ^(a)		4.316 ^(b)		17 ^(c)	5.933	523	
Andrea Gemma	(3)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	130 ^(b)					210	
Pietro Angelo Guindani	(4)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	85 ^(b)					165	
Karina Litvack	(5)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	83 ^(b)					165	
Alessandro Lorenzi	(6)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	105 ^(b)					185	
Diva Moriani	(7)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	125 ^(b)					205	
Fabrizio Pagani	(8)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	65 ^(b)			50 ^(c)		195	
Domenico Livio Trombone	(9)	Consigliere	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)	65 ^(b)					145	
Collegio Sindacale												
Rosalba Casiraghi	(10)	Presidente	01.01 - 31.12	2020	80 ^(a)						80	
Enrico Maria Bignami	(11)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^(a)						70	
Paola Camagni	(12)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^(a)				109 ^(b)		179	
Andrea Parolini	(13)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^(a)				12 ^(b)		82	
Marco Seracini	(14)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	2020	70 ^(a)				109 ^(b)		179	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche^(**)	(15)	<i>Compensi nella società che redige il Bilancio</i>			8.853		13.394		218	155	22.620	801
<i>Compensi da controllate e collegate</i>												
					Totalle	8.853 ^(a)	13.394 ^(b)		218 ^(c)	155 ^(d)	22.620	801
						11.873	660	17.710	235	435	30.913	1.324

Note

[*] La carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2019.

[**] 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 (venti dirigenti).

(1) Emma Marcegaglia - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende: i) il compenso fisso di 90 migliaia di euro stabilito dall'Assemblea dell'8 maggio 2014 e confermato dall'Assemblea del 13 aprile 2017; ii) il compenso fisso per le deleghe stabilito dal Consiglio di Amministrazione per il mandato 2017-2020, di 410 migliaia di euro.

(2) Claudio Descalzi - Amministratore Delegato e Direttore Generale

(a) L'importo comprende: i) il compenso fisso per la carica di Amministratore Delegato stabilito per il mandato 2017-2020 pari a 600 migliaia di euro; ii) la retribuzione fissa in qualità di Direttore Generale stabilita per il mandato 2017-2020 pari a 1.000 migliaia di euro.

A tale importo si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali per un importo pari a 20,3 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende: i) l'incentivo monetario annuale e la quota annuale erogata dell'incentivo di breve termine pari a 1.997 migliaia di euro; ii) l'incentivo monetario differito attribuito nel 2015 ed erogato nel 2018 per un importo di 1.468,8 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2015-2017; iii) l'incentivo monetario di lungo termine di 850,5 migliaia di euro attribuito nel 2015 ed erogato nel 2018 in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2015-2017.

(c) L'importo comprende il valore fiscalemente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e dell'autovettura ad uso promiscuo.

(3) Andrea Gemma - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.

(b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 50 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 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 13 aprile 2017.

(b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 50 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(5) Karina Litvack - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari.

(6) Alessandro Lorenzi - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 70 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione.

(7) Diva Moriani - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 50 migliaia di euro per il Comitato Controllo e Rischi; 35 migliaia di euro per il Comitato Remunerazione; 40 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 e confermato dall'Assemblea del 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.
- (c) L'importo corrisponde al compenso previsto in qualità di Presidente dell'Advisory Board del settore Oil & Gas.

(9) Domenico Livio Trombone - Consigliere

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende i compensi stabiliti dal Consiglio di Amministrazione per la partecipazione ai Comitati Consiliari, in particolare: 35 migliaia di euro per il Comitato Sostenibilità e Scenari; 30 migliaia di euro per il Comitato per le Nomine.

(10) Rosalba Casiraghi - Presidente del Collegio Sindacale

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.

(11) Enrico Maria Bignami - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.

(12) Paola Camagni - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 19,5 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di AGI SpA; 34,3 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Mozambique Rovuma Venture SpA; 25 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Syndial; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Angola SpA.

(13) Andrea Parolini - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 12 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Ing. Luigi Conti Vecchi SpA.

(14) Marco Seracini - Sindaco effettivo

- (a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale definito dall'Assemblea 13 aprile 2017.
- (b) L'importo comprende gli emolumenti per cariche ricoperte nei collegi sindacali di società controllate o collegate e in particolare: 27 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di LNG Shipping SpA; 27 migliaia di euro in qualità di Presidente del Collegio Sindacale di Ing. Luigi Conti Vecchi SpA; 30 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Fuel SpA; il pro-quota di 3,8 migliaia di euro in qualità di Sindaco di Eni Adfin SpA; il pro-quota di 21,3 migliaia di euro in qualità di Sindaco di TTPC SpA.

(15) Altri Dirigenti con responsabilità strategiche

- (a) All'importo di 8.853 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 201 migliaia euro.
- (b) L'importo comprende gli incentivi monetari differiti e di lungo termine attribuiti nel 2015 ed erogati nel 2018 per un importo pari a 6.124 migliaia di euro in relazione alle performance conseguite nel periodo di vesting 2015-2017.
- (c) L'importo comprende il valore fiscalmente imponibile delle coperture assicurative e assistenziali, della previdenza complementare e 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.

TABELLA 2 - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati 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 (includendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

Nella colonna "Bonus dell'anno" sono riportati:

- alla voce "erogabile/erogato" 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;
- alla voce "differito" è riportato l'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita;
- alla voce "periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting dell'incentivo differito attribuito nell'anno.

Nella colonna "Bonus di anni precedenti" sono riportati:

- alla voce "non più erogabili" 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;
- alla voce "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;
- alla voce "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 connesse al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

Il Totale degli importi della voce "erogabile/erogato" della colonna "Bonus dell'anno", della voce "erogabili/erogati" della colonna "Bonus di anni precedenti", e della colonna "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/erogati ⁽¹⁾	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale e Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 ⁽²⁾ Cda 15 marzo 2018			1.997		
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 - Quota Differita Cda 15 marzo 2018		811	3 anni		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2017 Cda 28 febbraio 2017					864
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 Cda 17 marzo 2016					864
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 Cda 15 settembre 2016					1.350
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 Attribuzione: Cda 12 marzo 2015 Erogazione: Cda 15 marzo 2018					1.469
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽³⁾		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 Attribuzione: Cda 17 settembre 2015 Erogazione: Cda 24 maggio 2018			500 ⁽⁴⁾	850	
		Totale	1.997	811	500	2.319	3.078
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 - Quota erogata Cda 15 marzo 2018		7.270			
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2018 - Quota Differita Cda 15 marzo 2018		3.198	3 anni		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2017 Cda 28 febbraio 2017					3.615
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2016 Cda 17 marzo 2016					3.033
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2016 Cda 15 settembre 2016					3.233
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 Attribuzione: Cda 12 marzo 2015 Erogazione: Cda 15 marzo 2018					4.308
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 Attribuzione: Cda 17 settembre 2015 Erogazione: Cda 24 maggio 2018			1.139 ⁽⁴⁾	1.816	
		Totale	7.270	3.198	1.139	6.124	9.881
			9.267	4.009	1.639	8.443	12.959

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito e all'incentivo monetario di lungo termine attribuiti nel 2015.

(2) Comprende:

- pro-quota Incentivo Monetario Annuale 2018 (491 migliaia di euro);
- pro-quota Incentivo di Breve Termine 2018 (1.506 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 (venti dirigenti).

(4) Importo non più erogabile, pari alla differenza tra l'incentivo attribuito nel 2015 e l'incentivo erogato nel 2018.

TABELLA 3 - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nella tabella seguente sono indicati per il Piano di incentivazione di tipo azionario, le azioni attribuite a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (includendo tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno).

In particolare:

- nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio” vengono riportati tipologia, numero e periodo di vesting degli strumenti finanziari eventualmente attribuiti negli anni precedenti e ancora non vested;
- nella colonna “Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio” vengono riportati tipologia, numero, fair value totale, periodo di vesting, data di attribuzione e prezzo di mercato a tale data degli strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'anno;
- nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati” vengono eventualmente riportati tipologia e numero degli strumenti finanziari attribuiti non più assegnabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero di strumenti finanziari attribuiti decaduti per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna “Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili” vengono eventualmente riportati tipologia, numero e valore alla data di maturazione degli strumenti finanziari attribuiti vested nel corso dell'anno e assegnabili sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote previste per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna “Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio” è indicato il fair value degli strumenti finanziari attribuiti, ancora in essere, per la sola quota di competenza dell'esercizio che viene anche riportata nella Tabella 1 alla colonna “Fair Value dei compensi equity”.

TABELLA 3 - PIANI DI INCENTIVAZIONE BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI, DIVERSI DALLE STOCK OPTION, A FAVORE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari attribuiti negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari attribuiti nel corso dell'esercizio			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non assegnati			Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e assegnabili		
			Numero Azioni Eni	Periodo di vesting	Numero Azioni Eni	Fair value alla data di attribuzione (migliaia di euro)	Periodo di vesting	Data di attribuzione all'attribuzione	Prezzo di mercato (euro)	Numero Azioni Eni	Numero Azioni Eni	Valore alla data di maturazione	Fair value (migliaia di euro)	
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2018 Cda 25 ottobre 2018			149.722	1.757	3 anni	25/10/2018	14,97				49	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017 Cda 26 ottobre 2017	172.968	3 anni									474	
Totale			177.968		149.722	1.757							523	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2018 Cda 25 ottobre 2018			235.191	2.759	3 anni	30/11/2018	14,25				??	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2017 Cda 26 ottobre 2017	271.884	3 anni									724	
Totale			271.884		235.191	2.759							801	
			449.852		384.913	4.516							1.324	

(1) 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 (venti dirigenti).

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, Sindaci 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, in forma aggregata, per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

**TABELLA 4 - PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI, DAI SINDACI,
DALL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DAGLI ALTRI DIRIGENTI
CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE**

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute al 31.12.2017	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute al 31.12.2018
Consiglio di Amministrazione						
Emma Marcegaglia	Presidente	Eni SpA	34.270			34.270
		Eni SpA ⁽¹⁾	45.000			45.000
		Eni SpA ⁽²⁾	7.740			7.740
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Eni SpA	39.455			39.455
Collegio sindacale						
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽³⁾						
		Eni SpA	172.079	2.860	720	179.219

(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 dell'Amministratore Delegato (venti dirigenti).

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2018 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) 2017-2019

Con riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine di tipo azionario 2017-2019 approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti in data 13 aprile 2017, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo 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 2018 del Piano.

TABELLA N.1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999 PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

QUADRO 1

STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION

Sezione 2

Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente
per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data attribuzione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Periodo di vesting
Claudio Descalzi	Amministratore Delegato e Direttore Generale Eni SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	149.722 ⁽¹⁾	25/10/18	n.a.	14,97	3 anni
Nicolò Aggogeri	Managing Director Agip Caspian Sea BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.809	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Ignazio Arces	Amministratore Delegato Raffineria di Gela SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.466	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Abdulmonem Arifi	Managing Director Eni North Africa BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	5.646	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Massimo Bechi	Amministratore Delegato Eni Deutschland GmbH	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.339	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Mario Bello	Managing Director Eni Algeria Production BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.088	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Claudio Brega	Amministratore Delegato Eniservizi SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	6.519	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Paolo Campelli	Managing Director Eni Mozambique Engineering Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.932	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Fabio Cavanna	Managing Director IEOC Production BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.213	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Andrea Cecchinato	Presidente e Amministratore Delegato Ing. Luigi Conti Vecchi SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.372	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Alberto Chiarini	Amministratore Delegato Eni gas e luce SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	12.477	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Marco Coccagna	Amministratore Delegato Eni Corporate University SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	4.149	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Carmine De Lorenzo	Managing Director Eni Venezuela BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.431	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Daniel Fava	Directeur General Eni Gas & Power France SA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.743	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Daniele Ferrari	Amministratore Delegato Versalis SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	13.725	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Lorenzo Fiorillo	Managing Director Nigerian Agip Oil Company Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.525	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Ernesto Formichella	Managing Director Banque Eni SA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.275	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Gabriele Franceschini	President and Chief Executive Officer Eni US Operating Co. Inc.	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.462	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Alessandro Gelmetti	Managing Director Eni Myanmar BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.090	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Andrea Giaccardo	Managing Director Eni Angola Production BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.747	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Philip Duncan Hemmens	Managing Director EniNorge AS	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.578	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Massimo Maria Insulla	Managing Director Eni Iraq BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.712	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Salvatore Ippolito	Amministratore Delegato Agenzia Giornalistica Italia SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.901	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Giuseppe La Scola	Chairman & General Manager Versalis Pacific Trading (Shanghai) CO Ltd	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.870	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Vincenzo Larocca	Amministratore Delegato Syndial SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.611	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni

(1) Numero di azioni attribuite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 25 ottobre 2018.

TABELLA N. 1 DELLO SCHEMA 7 DELL'ALLEGATO 3A DEL REGOLAMENTO N. 11971/1999
PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

QUADRO 1

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	STRUMENTI FINANZIARI DIVERSI DALLE STOCK OPTION						
		Sezione 2 Strumenti di nuova attribuzione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea						
		Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data attribuzione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'attribuzione (euro)	Periodo di vesting
Angelo Ligrone	Managing Director Eni Pakistan Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.589	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Franco Magnani	Amministratore Delegato Attività Oil Eni Trading & Shipping SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	9.420	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Carmine Masullo	President and Chief Executive Officer Versalis International SA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	4.055	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Giuseppe Moscato	Direttore General EniTunisia BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.369	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Biagio Pietraroia	Managing Director Agip Karachaganak BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.275	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Stefano Quartullo	Amministratore Delegato Eni France Sàrl	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.152	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Federico Regola	Amministratore Delegato di Gas Supply Company of Thessaloniki-Thessalia S.A. - ZENITH GAS & LIGHT	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.026	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Francesca Rinaldi	Managing Director Eni UK Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.622	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Damian Robinson	President & CEO Eni Trading & Shipping Inc	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.701	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Marco Rotondi	Direttore General Eni Congo SA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.747	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Giancarlo Ruiu	Managing Director Eni Ghana Exploration and Production Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.747	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Mauro Russo	Presidente e Amministratore Delegato Eni Iberia SLU	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.589	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Loris Tealdi	Managing Director Eni Abu Dhabi BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.119	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Andrea Tomasino	Chairman and Managing Director Versalis UK Ltd	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.372	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Enrico Trovato	Managing Director Eni Turkmenistan Limited	13 Aprile 2017	Azioni Eni	1.778	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Luciano Maria Vasques	Presidente e Amministratore Delegato EniProgetti SpA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	4.180	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Umberto Vergine	Managing Director Eni International BV	13 Aprile 2017	Azioni Eni	14.068	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Claudia Vignati	Managing Director Eni Finance International SA	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.433	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Marco Volpati	Managing Director Eni International Resources Ltd	13 Aprile 2017	Azioni Eni	2.683	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Paolo Zuccarini	Presidente Versalis France SAS	13 Aprile 2017	Azioni Eni	3.119	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Altri dirigenti con responsabilità strategiche Eni ⁽²⁾	16 dirigenti	13 Aprile 2017	Azioni Eni	201.378	30/11/18	n.a.	14,25	3 anni
Altri dirigenti	315 dirigenti	13 Aprile 2017	Azioni Eni	995.151	30/11/18	n.a.	14,25	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.



Eni SpA

Sede Legale

Piazzale Enrico Mattei, 1 - Roma - Italia

Capitale Sociale al 31 dicembre 2018: € 4.005.358.876,00 interamente versato

Registro delle Imprese di Roma, codice fiscale 00484960588

Partita IVA 00905811006

Altre Sedi

Via Emilia, 1 - San Donato Milanese (MI) - Italia

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

Pubblicazioni

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

Annual Report

Annual Report on Form 20-F redatto per il deposito presso la US Securities and Exchange Commission

Fact Book (in italiano e in inglese)

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)

Eni in 2018 - Summary Annual Review (in inglese)

Eni For 2018 - Sustainability Report (in italiano e in inglese)

Sito internet

www.eni.com

Centralino

+39-0659821

Numeros verde

800940924

Casella email

segreteriasocietaria.azionisti@eni.com

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

Layout, impaginazione e supervisione

K-Change - Roma

Stampa

Tipografia Facciotti - Roma

