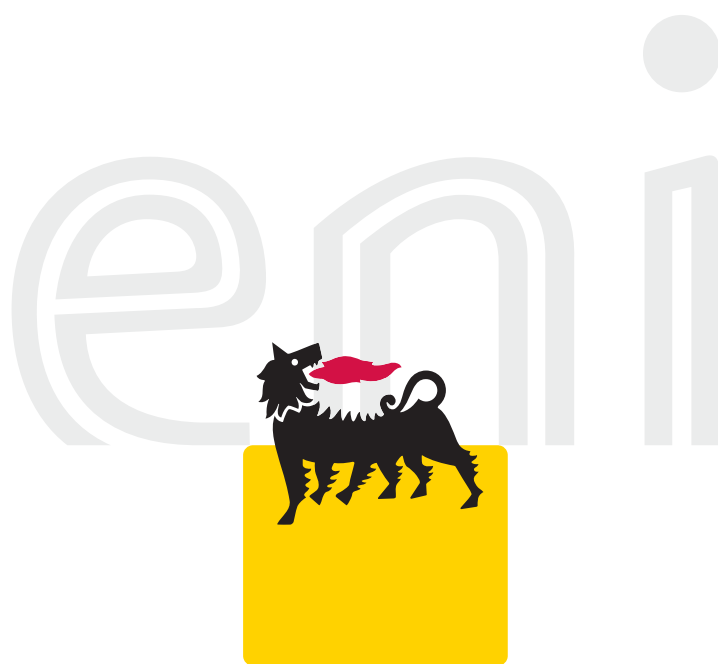


saipem



Relazione sulla Remunerazione 2015

Missione

Perseguire la soddisfazione dei nostri Clienti nell'industria dell'energia, affrontando ogni sfida con soluzioni sicure, affidabili e innovative.

Ci affidiamo a team competenti e multi-locali in grado di fornire uno sviluppo sostenibile per la nostra azienda e per le comunità dove operiamo.

I nostri valori

Impegno alla salute e sicurezza, apertura, flessibilità, integrazione, innovazione, qualità, competitività, lavoro di gruppo, umiltà, internazionalizzazione, responsabilità, integrità.

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Francia, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia

AMERICHE

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

CSI

Azerbaijan, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Egitto, Gabon, Ghana, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Uganda

MEDIO ORIENTE

Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti, Iraq, Kuwait, Oman, Qatar

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Cina, Corea del Sud, Giappone, India, Indonesia, Malaysia, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Singapore, Thailandia, Vietnam

saipem



Relazione sulla Remunerazione 2015

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2015

3	Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
4	Premessa
5	Overview
8	Sezione I - Politica sulla remunerazione 2015

8	La Governance del processo di remunerazione
8	Organi e soggetti coinvolti
8	Comitato Remunerazione e Nomine Saipem
10	Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2015
11	Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione
12	Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015
12	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi
13	Amministratore Delegato-CEO
15	Dirigenti con responsabilità strategiche
16	Pay-mix

17	Sezione II - Compensi e altre informazioni
-----------	---

17	Attuazione politiche retributive 2014
17	Compensi fissi
17	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
18	Incentivazione variabile
19	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
19	Benefit
19	Compensi corrisposti nell'esercizio 2014
19	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
21	Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
21	Tabella 3 - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
23	Partecipazioni detenute
23	Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
23	Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2014
23	Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Rosario Bifulco

Signori azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione di Saipem per l'anno 2015, che verrà sottoposta all'Assemblea degli Azionisti e che è il risultato dell'intenso lavoro svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine nel 2014.

Nel corso del 2014 il rinnovo degli organi sociali, avvenuto in occasione dell'Assemblea del 6 maggio 2014, ha portato all'attuale composizione del Comitato. Colgo l'occasione per ringraziare il Presidente Gabriele Galateri di Genola e i Consiglieri Nicola Greco e Maurizio Montagnese che nel corso del precedente mandato hanno mantenuto una politica sulla remunerazione coerente con i risultati espressi da Saipem.

A tal proposito si evidenzia che la mancata erogazione dell'incentivo monetario annuale nonché la mancata assegnazione dell'incentivo monetario differito hanno portato a una riduzione della competitività del pacchetto retributivo e che le politiche sono state attuate in coerenza con i risultati economici conseguiti.

Ripercorrendo le attività svolte evidenzio che nella prima parte dell'anno il Comitato ha valutato l'adeguatezza e la coerenza complessiva della Politica sulla remunerazione attuata nel 2013 e ha svolto la verifica dei risultati di performance societari ai fini dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine.

I risultati del voto assembleare sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2014, compiutamente analizzati dal Comitato, hanno confermato l'apprezzamento delle politiche programmate.

Le ultime due riunioni dell'anno sono state infine dedicate all'attribuzione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il Vertice e le Risorse Manageriali Critiche, all'approvazione del relativo Regolamento del Piano, all'analisi del posizionamento retributivo delle risorse manageriali di Saipem, nonché agli adempimenti connessi all'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati.

Le Linee Guida di politica retributiva per il 2015, sempre più orientate a creare valore nel lungo periodo per gli azionisti, prevedono quale principale cambiamento rispetto al 2014 la definizione di strumenti di retention finalizzati alla protezione del know-how e alla continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business sia di breve che di lungo periodo. Le nuove Linee Guida prevedono inoltre l'introduzione di severance payment non superiori a 24 mensilità della retribuzione fissa, oltre la possibilità di definire patti di non concorrenza, nonché l'adozione di clausole di Clawback in coerenza con le raccomandazioni introdotte nel Codice di Autodisciplina.

La Relazione 2015 testimonia il nostro costante impegno nel rappresentare adeguatamente agli azionisti e al mercato le strategie definite da Saipem per la remunerazione del proprio management, a sostegno degli obiettivi di business e in coerenza con i valori e i principi aziendali.

Ringrazio sentitamente i consiglieri Nella Ciuccarelli e Federico Ferro-Luzzi per il significativo contributo alla discussione comune e vorrei infine rivolgere un saluto e un augurio ai membri che saranno chiamati a far parte del nuovo Comitato Remunerazione e Nomine.

Signori azionisti, anche a nome degli altri componenti del Comitato, vi ringrazio per i feedback ricevuti e per l'adesione che vorrete dare alle politiche programmate per il 2015.

10 marzo 2015

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Premessa

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in data 10 marzo 2015, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2015 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Politica Saipem rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2014 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2015. La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione

del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2014 cui Saipem aderisce³.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative all'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 previste in attuazione della regolamentazione vigente⁴.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Corporate Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2014 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁵.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società⁶.

[1] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (delibera n. 11971/1999 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 o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO.

[3] Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2014".

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

[5] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, sesto comma.

[6] All'indirizzo: http://www.saipem.com/sites/SAIPEM_it_IT/press/DOCUMENTS-saipem-documents-corporate-governance.page#mpt.

Overview

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

Ai fini della presente Relazione, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto dei positivi risultati del voto assembleare[?], dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla Relazione 2014 e del quadro normativo di riferimento, con l'obiettivo di assicurare la più ampia chiarezza, completezza e fruibilità delle informazioni fornite.

Politica sulla remunerazione 2015

Il Consiglio di Amministrazione Saipem è stato nominato dall'Assemblea in data 6 maggio 2014 per un esercizio e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014.

La Politica sulla remunerazione 2015, illustrata in dettaglio nella prima sezione della presente Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori non esecutivi in carica, il cui mandato scade alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014, le Linee Guida 2015 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014 e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori non esecutivi, che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e il notevole impegno profuso, in linea con i benchmark di mercato;
- per gli Amministratori non esecutivi, che saranno chiamati a far parte dei Comitati Consiliari, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo e al significativo e crescente impegno richiesto in linea con i benchmark di mercato;
- per l'Amministratore Delegato-CEO in carica le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono il mantenimento dei medesimi strumenti retributivi definiti nel 2014;
- per l'Amministratore Delegato-CEO, che sarà nominato a valle del

prossimo rinnovo dell'organo consiliare, è prevista la possibilità di variazione del compenso fisso già definito nel 2014, in linea con i benchmark di mercato, entro il limite massimo della mediana del mercato di riferimento. Sono inoltre previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento con gli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente e di medio-lungo termine attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione variabile previsti anche per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Le Linee Guida 2015 prevedono inoltre l'adozione per il triennio 2015-2017 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche, che utilizza, in continuità con il piano approvato nel 2014, come parametri di performance, sia il Total Shareholder Return che il ROACE. Il Piano, in quanto collegato all'andamento del titolo Saipem, sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti, nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2014. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com) in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano, si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione;

- per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2015 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2014, con l'adozione per il triennio 2015-2017 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche, così come previsto per l'Amministratore Delegato-CEO.

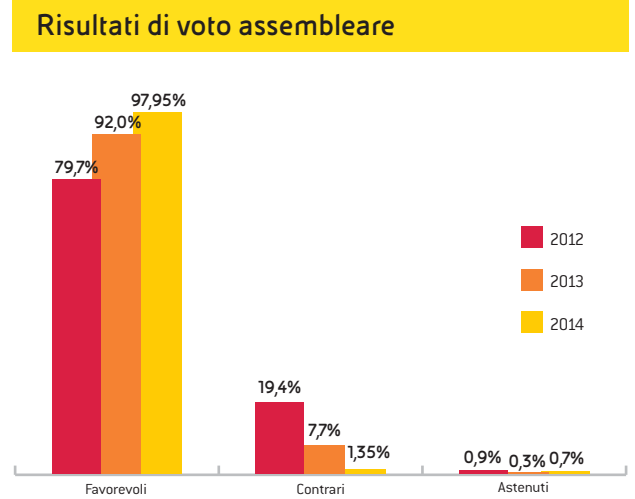
Rispetto al 2014 i principali cambiamenti hanno riguardato la definizione di severance payment in favore dell'Amministratore Delegato-CEO che verrà nominato per il nuovo mandato, nonché per alcuni Dirigenti con responsabilità strategiche. In particolare tali trattamenti prevedono due annualità di remunerazione fissa come indennità integrativa delle competenze di fine rapporto, definite in linea con le Raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e in coerenza con quanto previsto dalla Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché un patto di non concorrenza attivabile dal Consiglio di Amministrazione, al termine del mandato. Rappresenta un'ulteriore novità rispetto alla Politica sulla remunerazione 2014 l'eliminazione di forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-CEO.

La tabella successiva descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

[?] L'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2014, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2014, con una percentuale di voti favorevoli pari al 97,95% dei partecipanti.

Relazione sulla Remunerazione 2014 (I Sezione) - Risultati di voto assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 6 maggio 2014, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2014, con una percentuale di voti favorevoli pari al 97,95% dei partecipanti. Rispetto al 2013 è stato conseguentemente registrato un aumento dei voti favorevoli pari a 5,93 punti percentuali.



Politica sulla remunerazione 2015

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.	CEO: 602.038 euro annui con possibilità di ridefinire la remunerazione fissa in coerenza con il benchmark di mercato nell'ambito del limite massimo identificato nei valori mediani di mercato. DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).
IMA Incentivazione variabile annuale	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.	Obiettivi 2015 CEO: EBIT adjusted (40%); Posizione finanziaria netta (20%); Ordini da acquisire (20%); Cost Saving (10%); Sostenibilità (10%). Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70÷130* con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 85 punti. Clawback nei casi di dati manifestatamente errati o dolosamente alterati e di intenzionale violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	CEO: livello di incentivazione a target pari al 60% della remunerazione fissa (min 51% e max 78%). DIRS: livelli di incentivazione a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 40% della remunerazione fissa.
IMD Incentivazione Monetaria Differita (Piano 2015-2017)	Promuove il raggiungimento degli obiettivi e la crescita della redditività del business nel lungo periodo. Destinatari: le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali.	Attribuzione: incentivi attribuiti, in caso di raggiungimento degli obiettivi individuali, in misura connessa ai risultati EBITDA conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70÷130*. Performance EBITDA misurata rispetto al valore di EBITDA a Piano. Incentivi erogati in percentuale variabile tra zero e 170% degli importi attribuiti, in funzione della media dei risultati annuali di EBITDA conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance 70÷170*. Vesting triennale. Clawback nei casi di dati manifestatamente errati o dolosamente alterati e di intenzionale violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	CEO: incentivo attribuito a target pari a 40% della remunerazione fissa (min 28% e max 52%). DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 25% della remunerazione fissa.
IMLT Incentivazione Monetaria di Lungo Termine¹ (Piano 2015-2017)	Promuove l'allineamento del management agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo. Destinatari: le risorse manageriali critiche per il business.	Attribuzione: percentuale della RAL differenziata per livello di ruolo. Performance misurata in termini di risultati del parametro TSR ² (60%) rispetto ai risultati conseguiti dalle società di un peer group di riferimento (Technip, Petrofac, JGC, Subsea 7, Samsung Engineering e Transocean) e in funzione dei risultati annuali conseguiti in termini di ROACE ² (40%) rispetto al valore di budget nel triennio di vesting. Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 130% dell'importo attribuito, in funzione del moltiplicatore ottenuto dalla ponderazione tra la percentuale media risultante dai moltiplicatori relativi ai posizionamenti annuali in termine di TSR relativo e la percentuale media relativa dei moltiplicatori relativi ai risultati di ROACE vs. budget annuale conseguiti nel periodo di vesting secondo le seguenti scale**: TSR: 1° posto (130%); 2° posto (115%); 3° posto (100%); 4° posto (85%); 5° posto (70%); 6° posto (0%); 7° posto (0%); ROACE vs. budget: >+10% (130%); ≤ +10%, ≥ 0% (100%); <0%, ≥ -10% (70%); <-10% (0%). Vesting triennale. Clawback nei casi di dati manifestatamente errati o dolosamente alterati e di intenzionale violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	CEO: incentivo attribuito pari al 50% della remunerazione fissa. DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 35% della remunerazione fissa.
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare; - Assistenza sanitaria integrativa; - Coperture assicurative; - Autovettura a uso promiscuo.
Severance Payment	Trattamenti di fine rapporto/mandato a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali.	CEO: <i>indennità di fine mandato</i> : mancato rinnovo al termine del mandato o cessazione anticipata dello stesso, escluso il licenziamento per giusta causa e le dimissioni non causate da una riduzione delle deleghe; <i>patto di non concorrenza</i> : attivabile a discrezione del CdA al termine del mandato all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro. DIRS: <i>Indennità di fine rapporto</i> : concordate alla risoluzione consensuale; <i>Severance Payment</i> : casi di change of control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento. <i>Patti di stabilità</i> a protezione del know-how; <i>patti di non concorrenza</i> : attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro.	CEO: <i>indennità di fine mandato</i> : pari a 2 annualità della remunerazione fissa; <i>corrispettivo del patto di non concorrenza</i> : 12 mensilità di remunerazione fissa per ogni anno di patto. DIRS: <i>indennità di fine rapporto</i> : stabilita da CCNL; <i>Severance Payment</i> : massimo 2 annualità di remunerazione fissa. <i>Patto di non concorrenza/patto di stabilità</i> : massimo 12 mensilità di remunerazione fissa per ogni anno di patto.

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

(**) Non sarà prevista l'erogazione dell'incentivo per valori del moltiplicatore finale inferiori al 23% (raggiungimento del livello minimo di ROACE e TSR in almeno un anno del triennio).

(1) Il Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine, essendo in parte collegato a un obiettivo di "Total Shareholder Return" (TSR), calcolato con riferimento alla performance del titolo Saipem rispetto a quella del peer group di riferimento, sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea annuale convocata per la data del 30 aprile 2015. Le condizioni del Piano sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente [art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob].

(2) Il Total Shareholder Return è un indicatore che misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nel titolo stesso, in un determinato periodo. Il ROACE è un indicatore che esprime la redditività del capitale investito, come rapporto tra utile operativo post tasse e capitale investito netto medio, in un determinato periodo.

Sezione I - Politica sulla remunerazione 2015

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

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

- l'Assemblea dei soci determina i compensi 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 investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato-CEO) e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale.

In linea con il modello di Governance di Saipem⁸, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato-CEO;
- l'approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche;
- la definizione della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato per il Controllo e i Rischi e del 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 e Nomine) avente funzioni propositive e consultive in materia.

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato Remunerazione, rinominato con decorrenza 13 febbraio 2012 "Comitato Remunerazione e Nomine", è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1999. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione⁹ e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società¹⁰.

In linea con quanto previsto dalle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti 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.

Il Comitato, sino al rinnovo degli organi sociali, avvenuto in occasione dell'Assemblea del 6 maggio 2014, è stato composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti: Gabriele Galateri di Genola, con funzioni di Presidente, Nicola Greco e Maurizio Montagnese.

Successivamente al rinnovo dell'organo consiliare, sono entrati a far parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina: Rosario Bifulco, con funzioni di Presidente, Federico Ferro-Luzzi e Nella Ciuccarelli.

L'Executive Vice President Risorse Umane, Organizzazione e Servizi alle Persone, o in sua vece il Senior Vice President Sviluppo, Organizzazione, Compensation e Gestione Risorse Manageriali, svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

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

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

[8] Per maggiori informazioni sulla struttura di Governance Saipem si rinvia alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" pubblicata nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>).

[9] In data 13 dicembre 2011 a seguito del recepimento dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione e in data 13 marzo 2012 a seguito del recepimento dell'art. 5 del Codice di Autodisciplina riguardanti l'istituzione del Comitato Nomine, mediante attribuzione dei relativi compiti.

[10] Il regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disponibile nella sezione "Corporate Governance" e "Documents" del sito internet della Società (www.saipem.com).

- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

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

Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. Il Presidente del Comitato convoca e presiede le riunioni. Il Comitato è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttorie. Il Comitato accede alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e ricorre, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che assicurano l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questi designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni partecipano, su invito del Presidente del Comitato, altri soggetti, per fornire le informazioni e valutazioni di competenza con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno. Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

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

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2014 il Comitato si è riunito complessivamente 7 volte, con la partecipazione del 100% dei suoi componenti.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui seguenti temi: (i) valutazione impatti dell'art. 84-ter della L. 9 agosto 2013, n. 98; (ii) valutazione periodica della Politica per la remunerazione attuata nel 2013, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2014; (iii) definizione della proposta di revisione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine collegato all'andamento del valore del titolo azionario, basato su nuovi criteri di performance e sulla modifica del peer group; (iv) consun-

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

OTTOBRE

- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT)
- Adempimenti connessi all'autovalutazione del CdA e dei suoi Comitati

LUGLIO

- Consuntivazione risultati ai fini del Piano di Incentivazione di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche
- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita
- Esame risultati di voto azionisti sulla Politica di remunerazione



GENNAIO - FEBBRAIO

- Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio
- Definizione della Politica sulla remunerazione

MARZO

- Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile
- Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

APRILE

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

Principali temi affrontati nel 2014

Gennaio	1. Valutazione impatti dell'art. 84-ter della legge 9 agosto 2013, n. 98
Febbraio	1. Politica retributiva: valutazione attuazione 2013 e proposta 2014
Marzo	1. Consuntivazione risultati 2013 e definizione obiettivi di performance 2014
	2. Remunerazione degli Amministratori muniti di deleghe ex L. n. 98/2013
	3. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - adempimenti connessi
	4. Esame della Relazione sulla Remunerazione 2014
	5. Rapporto di Autovalutazione 2013 del Consiglio di Amministrazione e raccomandazioni sulla futura composizione del CdA
	6. Compenso Responsabile Internal Audit
Aprile	1. Preparazione Assemblea degli Azionisti 2014
Giugno	1. Elaborazione proposta compensi per il CEO, il Presidente e gli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati
	2. Definizione dei compensi dell'Organismo di Vigilanza Saipem
Luglio	1. Consuntivazione risultati 2013 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche
	2. Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle remunerazioni - stagione assembleare 2014
Ottobre	1. Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 - attribuzione 2014 e approvazione del Regolamento
	2. Adempimenti connessi all'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati

tivazione dei risultati aziendali 2013 e definizione degli obiettivi di performance 2014 connessi ai piani di incentivazione variabile; (v) esame della Relazione sulla Remunerazione Saipem 2014.

A seguito del rinnovo dell'organo consiliare, il nuovo Comitato è stato chiamato a definire le proposte sulla remunerazione degli Amministratori con deleghe per il mandato 2014-2015. Le suddette proposte sono state elaborate e sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, alla luce dei principi e criteri previsti dalla Politica sulla remunerazione Saipem 2014 e dei riferimenti di mercato, a livello nazionale e internazionale, per posizioni analoghe di livello equivalente.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i seguenti temi: (i) la consuntivazione dei risultati 2013 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il Vertice e le risorse manageriali critiche; (ii) l'analisi dei risultati di voto sulla Politica delle remunerazioni nella stagione assembleare 2014; (iii) l'attribuzione 2014 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il Vertice e le risorse manageriali critiche e approvazione del relativo Regolamento del Piano; (iv) gli adempimenti connessi all'autovalutazione annuale del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati; (v) la definizione dei compensi dell'Organismo di Vigilanza Saipem.

Per il 2015 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 8 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime quattro riunioni, dedicate in particolare: (i) all'esame delle proposte di recepimento delle nuove raccomandazioni in tema di remunerazione previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana, nell'edizione approvata nel luglio 2014, proponendone al Consiglio l'integrale adesione; (ii) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2014 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2015; (iii) alla consuntivazione dei risultati 2014 e alla definizione degli obiettivi di performance 2015; (iv) all'attuazione

dei piani di incentivazione variabile 2015; (v) all'elaborazione di proposte per la remunerazione degli Amministratori che saranno nominati a valle del rinnovo degli organi sociali; (vi) alla definizione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017 collegato all'andamento del titolo azionario e alla predisposizione del relativo Documento Informativo Consob¹¹.

Il Comitato riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, con cadenza semestrale, nonché all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il suo Presidente, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, aderendo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2015

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 22 gennaio, del 13 febbraio, del 26 febbraio e del 2 marzo 2015, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2014, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2015, relativamente all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su

[11] Il nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017 sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio chiuso in data 31 dicembre 2014. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico del sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob).

proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 10 marzo 2015, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

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

Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

Finalità

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

La Politica sulla remunerazione Saipem contribuisce alla realizzazione della missione e delle strategie aziendali attraverso:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e dalla Policy "Le nostre persone";
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.

Principi generali

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

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali; gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione di tipo variabile;
- struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare:
 - i. la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con i compiti assegnati;
 - ii. la definizione di piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei principali competitor internazionali e garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine;
- incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene¹², allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale;
- adozione di clausole di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di trattenere remunerazioni variabili oggetto di differimento, il cui conseguimento sia avvenuto sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime remunerazioni variabili risultino non dovute nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita.

[12] Si intendono per variabili esogene quegli accadimenti che per loro natura o per scelta aziendale non sono nel controllo dei manager, quali, ad esempio, il tasso di cambio euro/dollaro, etc.

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015 per gli Amministratori in carica, il cui mandato scade alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio chiuso il 31 dicembre 2014, riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto al precedente esercizio; per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e il notevole impegno profuso, in linea con i benchmark di mercato; per gli Amministratori non esecutivi, che saranno chiamati a far parte dei Comitati consiliari, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo e al significativo e crescente impegno richiesto in linea con i benchmark di mercato, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Per l'Amministratore Delegato-CEO, che sarà nominato per il nuovo mandato consiliare, è prevista la possibilità di variazione del compenso già definito nel 2014, in linea con i benchmark di mercato, entro il limite massimo identificato nei valori mediani del mercato di riferimento. Sono inoltre previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento con gli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, e di medio-lungo termine attraverso la partecipazione ai piani di incentivazione variabile di lungo termine, nonché l'adozione di trattamenti integrativi di fine mandato e patti di non concorrenza.

È prevista inoltre l'adozione per il triennio 2015-2017 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche, che prevede, in continuità con il piano approvato nel 2014, come parametri di performance, sia il Total Shareholder Return che il ROACE, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti da Piano strategico della Società. Il Piano, in quanto collegato anche all'andamento del titolo Saipem, sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti, nell'Assemblea annuale convocata in data 30 aprile 2015. Le condizioni del Piano sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano, si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2015 confermano i medesimi strumenti retributivi previsti nel 2014, con l'adozione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche anche per il triennio 2015-2017, che utilizza come parametri di performance, in continuità con il piano approvato nel 2014, il Total Shareholder Return e il ROACE, come previsto per l'Amministratore Delegato-CEO, nonché l'adozione di trattamenti integrativi di fine rapporto e patti di non concorrenza.

Riferimenti di mercato

I riferimenti di mercato utilizzati sono: (i) per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato-CEO, i

ruoli omologhi nelle principali società nazionali e internazionali comparabili con Saipem per fatturato, capitalizzazione e tipologia di business; e (ii) per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali nazionali e internazionali.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2014.

Remunerazione del Presidente

Per il Presidente in carica il Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014 ha deliberato una remunerazione annua di 180.000 euro, in riduzione rispetto al precedente mandato, comprensiva del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea, pari a 60.000 euro.

In ragione della natura dell'incarico affidato e dell'assenza di deleghe, per il Presidente non sono previste componenti variabili.

Per il Presidente, che sarà nominato per il nuovo mandato le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo, al notevole impegno richiesto e alle eventuali deleghe che potrebbero essere attribuite, in linea con i principi generali precedentemente citati e in linea con i benchmark di mercato.

Compenso degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 6 maggio 2014 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro, in aumento rispetto al precedente mandato e in linea con i riferimenti di mercato.

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e il notevole impegno profuso, in linea con i benchmark di mercato.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi in carica è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, in aumento rispetto al precedente mandato in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, sono determinati come segue:

- per il Comitato per il Controllo e Rischi sono confermati compensi pari rispettivamente a 30.000 euro per il Presidente e a 24.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e Nomine sono confermati i compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e a 15.000 euro per gli altri membri.

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato e saranno chiamati a far parte dei Comitati consilia-

ri le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo e al significativo e crescente impegno richiesto in linea con i benchmark di mercato.

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

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

Benefit

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi non sono previsti benefit.

Amministratore Delegato-CEO

Per l'Amministratore Delegato-CEO in carica la struttura della remunerazione nel 2015 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 11 giugno 2014 per quanto riguarda la remunerazione fissa che, in relazione alle deleghe conferite, assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate. In merito alle altre componenti retributive, in qualità di dirigente Saipem e come per gli altri dirigenti della Società, l'Amministratore Delegato-CEO rientra nel sistema di incentivazione del Gruppo Saipem così come rappresentato nelle seguenti Linee Guida sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato-CEO in carica la remunerazione fissa è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 602.038 euro. Tale compenso fisso è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ed è rimasto invariato rispetto al precedente mandato.

Per l'Amministratore Delegato-CEO, che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015 contemplano la possibilità di definire la remunerazione fissa in coerenza con i benchmark di mercato, forniti dal provider HayGroup®, nell'ambito del limite massimo identificato nei valori mediani del mercato di riferimento, fatta salva la possibilità di distinguere l'ammontare dell'emolumento per le deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione in qualità di Amministratore Delegato-CEO dal compenso erogato quale dipendente della Società. Inoltre, in qualità di Dirigente Saipem, l'Amministratore Delegato-CEO è destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento.

Incentivazione variabile annuale

Per l'Amministratore Delegato-CEO in carica e come previsto per gli altri dirigenti del Gruppo Saipem, il piano di incentivazione variabile annuale 2015 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefi-

niti per l'esercizio precedente, come già descritto nella Relazione sulla Remunerazione 2014, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70 ÷ 130, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance minima individuale deve risultare pari a 85 punti.

Gli obiettivi 2014 definiti per l'incentivazione 2015 hanno riguardato in particolare: (i) EBIT (peso 40%); (ii) Posizione finanziaria netta (peso 30%); (iii) Ordini da acquisire (peso 20%); (iv) Sostenibilità & Integrity (peso 10%).

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2015, determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 130), rispettivamente pari al 51%, al 60% e al 78% della remunerazione fissa, in connessione ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

In base a quanto deliberato dal Consiglio del 10 marzo 2015, gli obiettivi 2015 collegati al piano di incentivazione variabile annuale 2016 dell'Amministratore Delegato-CEO si articolano in:

Obiettivi 2015 ai fini del Piano di incentivazione variabile 2016

	Obiettivo	Peso
1	EBIT adjusted	40%
2	Posizione finanziaria netta	20%
3	Ordini da acquisire	20%
4	Cost Saving	10%
5	Sostenibilità	10%

In particolare, con l'obiettivo "Ordini da acquisire" si intendono le acquisizioni di nuovi ordini con redditività minima tale da garantire la creazione di valore nel medio-lungo periodo per Saipem.

L'obiettivo di "Saving Cost" è volto all'ottimizzazione delle risorse interne e alla riduzione delle spese generali.

L'obiettivo di sostenibilità è prevalentemente focalizzato su tematiche di salute e sicurezza ed è stato declinato tramite indicatori quali: Indice di frequenza infortuni (Total Recordable Injury Frequency Rate); Programma prevenzione infortuni; Social Impact: studi socio-economici riferiti a progetti/Paesi di particolare rilevanza.

Incentivazione variabile di lungo termine

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

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017 (IMD) previsto anche per le risorse manageriali, con tre attribuzioni annuali a decorrere da luglio 2015 e collegato alla performance della Società misurata in termini di EBITDA¹³. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso, al termine del periodo di vesting, sono sottoposti alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70 ÷ 130, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 28%, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non viene effettuata alcuna attribuzione; (ii) l'incentivo da erogare al termine del triennio

[13] Earnings before interest, tax, depreciation and amortisation.

di vesting di ogni singola attribuzione è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala da 70% e 170% [al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero].

Piano Incentivazione Monetaria Differita - Timeline



- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017 (IMLT) per le risorse manageriali critiche, collegato al rendimento del titolo azionario conseguito dalla Società in rapporto a quello dei principali competitor internazionali e ai risultati di redditività del capitale investito. Tale Piano, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare¹⁴, prevede due indicatori di performance: Total Shareholder Return (quale indicatore della capacità di remunerare gli azionisti misurato in termini relativi rispetto a un peer group) e ROACE (quale indicatore della redditività del capitale investito misurato rispetto al budget annuale), entrambi rilevati annualmente in un orizzonte temporale triennale, rispondendo all'esigenza di allineamento di tale forma di incentivazione agli interessi degli azionisti e alla sostenibilità della crescita nel lungo periodo. Tale Piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target pari al 50% della remunerazione fissa. L'importo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale dell'importo attribuito, in funzione della ponderazione tra:

- la media dei moltiplicatori relativi ai posizionamenti annuali in termini di Total Shareholder Return misurati nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'Oil & Gas Services (peso 60%);
- la media dei moltiplicatori relativi ai risultati di ROACE annuale vs. budget nel triennio di vesting (peso 40%)¹⁵.

Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, JGC, Subsea 7, Transocean, Petrofac e Samsung Engineering.

È prevista l'erogazione dell'incentivo solo in caso di raggiungimento sia del posizionamento tra i primi 5 posti del ranking per l'indicatore TSR in almeno un anno del triennio che del risultato di ROACE vs. budget maggiore o uguale a -10% in almeno un anno del triennio.

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione degli incentivi di lungo termine di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza della carica, in misura ridotta e in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo e il verificarsi di tali eventi, nonché in relazione ai risultati consuntivati in tale periodo secondo le condizioni di performance previste nel Piano e come definito dai relativi regolamenti.

[14] La proposta in materia verrà presentata all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 30 aprile 2015.

[15] Le percentuali dei due indicatori sono definite secondo le seguenti scale:

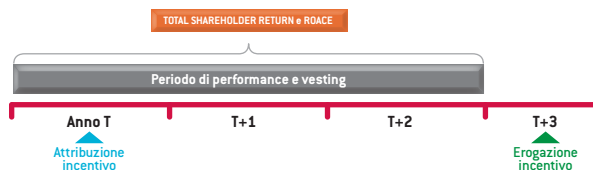
- TSR relativo (peso 60%): la percentuale è determinata dalla media dei posizionamenti, rispetto al peer group, in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: 1° posto = 130%; 2° posto = 115%; 3° posto = 100%; 4° posto = 85%; 5° posto = 70%; 6° o 7° posto = 0%.

- ROACE vs. Budget: la percentuale è determinata dalla media dei risultati conseguiti verso il budget in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: >+10% (130%); ≤ +10%, ≥ 0% (100%); <0%, ≥ -10% (70%); <-10% (0%).

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

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

Piano Incentivazione Monetaria Lungo Termine - Timeline



Clausola di Clawback

Tutti gli incentivi di breve e di lungo termine prevedono una clausola di Clawback per consentire il recupero delle componenti variabili di remunerazione il cui conseguimento sia avvenuto per errore o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione.

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

Per l'Amministratore Delegato-CEO in carica non sono previsti trattamenti in relazione alla cessazione della carica. Come per gli altri dirigenti della Società sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL Dirigenti ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Per l'Amministratore Delegato-CEO, che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'Organo consiliare, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015 prevedono la possibilità:

- di riconoscere eventuali trattamenti di fine rapporto e/o mandato definiti in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina e in misura non superiore a due annualità della remunerazione fissa;
- di stipulare patti di non concorrenza con corrispettivo determinato in rapporto alla remunerazione fissa, oltre che in relazione alla natura, estensione e durata degli impegni assunti in misura non superiore a 12 mensilità della remunerazione fissa per anno di patto.

Benefit

In favore dell' Amministratore Delegato-CEO in carica, in continuità con la politica attuata nel 2014, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁶) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁷), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Per l'Amministratore Delegato-CEO, che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo dell'organo consiliare, le Linee Guida 2015 prevedono tipologie equivalenti di benefit.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato nell'ambito dei 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 salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2015, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione.

In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) la possibilità di effettuare ulteriori interventi di adeguamento della retribuzione fissa per perseguire l'obiettivo di allineamento alla mediana di mercato per titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo; (ii) la possibilità di erogare una tantum straordinarie molto selettive (per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa) in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza o finalizzate a un recupero di competitività, nonché in considerazione di esigenze di retention.

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

Incentivazione variabile annuale

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2015, determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70 ÷ 130 (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con soglia minima di incentivazione individuale pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo, analogamente a quanto già descritto per l'Amministratore Delegato-CEO. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) e massimo (performance = 130) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari, rispettivamente, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di performance dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al Vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder), nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano ai piani di incentivazione di lungo termine approvati dal Consiglio di Amministrazione il 10 marzo 2015, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015-2017 (IMD) destinato alle sole risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di incentivazione variabile annuale (obiettivo cancellato). Il Piano prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2015, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato-CEO. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70 ÷ 130, per un valore minimo, target e massimo, rispettivamente pari al 17,5%, al 25% e al 32,5% della remunerazione fissa. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance, non viene effettuata alcuna attribuzione. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting di ogni singola attribuzione è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel triennio in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015-2017 (IMLT) previsto per le risorse manageriali critiche, prevede le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato-CEO subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare¹⁸. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo da attribuire ogni anno è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale dell'importo attribuito, in funzione della ponderazione tra:
 - la media dei moltiplicatori relativi ai posizionamenti annuali in termini di Total Shareholder Return misurato nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'Oil & Gas Services (peso 60%);
 - la media dei moltiplicatori relativi ai risultati di ROACE annuale vs. budget nel triennio di vesting (peso 40%)¹⁹.

Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, JGC, Subsea 7, Transocean, Petrofac e Samsung Engineering.

È prevista l'erogazione dell'incentivo solo in caso di raggiungimento sia del posizionamento tra i primi 5 posti del ranking per l'indicatore TSR in almeno un anno del triennio che del risultato di ROACE vs. budget maggiore o uguale a -10% in almeno un anno del triennio.

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che, nei casi di risoluzione con-

[18] La proposta in materia verrà presentata all'Assemblea degli Azionisti convocata in data 30 aprile 2015.

[19] Le percentuali dei due indicatori sono definite secondo le seguenti scale:

- TSR relativo (peso 60%): la percentuale è determinata dalla media dei posizionamenti, rispetto al peer group, in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: 1° posto = 130%; 2° posto = 115%; 3° posto = 100%; 4° posto = 85%; 5° posto = 70%; 6° o 7° posto = 0%.

- ROACE vs. Budget: la percentuale è determinata dalla media dei risultati conseguiti verso il budget in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: >+10% {130%}; ≤ +10%, ≥ 0% {100%}; <0%, ≥ -10% {70%}; <-10% {0%}.

sensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi, nonché in relazione ai risultati consuntivati in tale periodo; non è prevista alcuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Clausola di Clawback

Tutti gli incentivi di breve e di lungo termine prevedono una clausola di Clawback per consentire il recupero delle componenti variabili di remunerazione il cui conseguimento sia avvenuto per errore o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione.

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

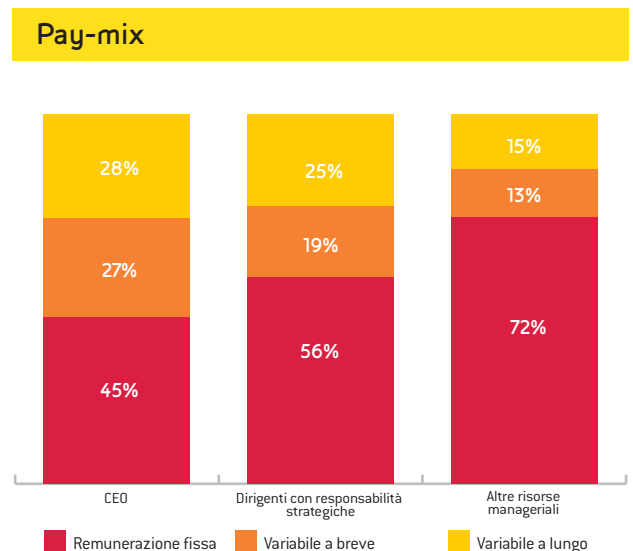
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo conto delle tutele già previste dal CCNL Dirigenti per i casi di esodo agevolato o prepensionamento. Tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre stabiliti severance payment, pari al massimo a 2 annualità di remunerazione fissa, disciplinati da accordi individuali di fine rapporto, nei casi di Change of Control a seguito del quale si verificano cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento. Possono essere inoltre previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business e specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per un ammontare massimo di 12 mensilità per anno di patto.

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2014 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDI-RE²⁰) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE²¹), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Pay-mix

Le Linee Guida di Politica retributiva 2015 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



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

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

Sezione II - Compensi e altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2014

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2014 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione uscente e di quello attualmente in carica, del Vice Presidente uscente, degli Amministratori non esecutivi uscenti e di quelli in carica a partire dal 6 maggio 2014, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2014, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con le delibere assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2014 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix.

Compensi fissi

Amministratori in carica fino al 6 maggio 2014

Al Presidente è stato erogato pro-quota annua il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, in continuità con la struttura retributiva e gli importi definiti nel precedente mandato. Tale compenso assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Al Vice Presidente è stato erogato pro-quota annua il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 settembre 2013 che assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 4 maggio 2011, mantenuti invariati rispetto al precedente mandato.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO, è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 gennaio 2013 che assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Amministratori in carica dal 6 maggio 2014

Al Presidente in carica è stato erogato pro-quota annua, a decorrenza dalla data di nomina, il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, in misura ridotta rispetto al compenso per il precedente Presidente, in linea con la più generale politica di contenimento attuata all'interno del Gruppo a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 98/2013. Tale compenso assorbe quello come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 6 maggio 2014.

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 6 maggio 2014, in aumento rispetto al precedente mandato.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO, è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, in continuità con il precedente mandato e nel rispetto dei vincoli previsti dall'art. 84-ter della L. n. 98/2013. Tale compenso assorbe quello come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 6 maggio 2014, in aumento rispetto al precedente mandato.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2014 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato. Nel corso del 2014 sono stati inoltre erogati interventi una tantum straordinari fino a un importo massimo individuale pari al 25% della remunerazione fissa, connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza (ridefinizione di accordi commerciali in aree/mercati strategici e complessi, efficiente recupero di ritardi/profitto/crediti riferito a progetti di elevato valore, acquisizioni non pianificate) o per contributo straordinario al miglioramento della Compliance e del sistema di Governance, per un importo totale pari a 218.500 euro.

Gli importi relativi ai compensi fissi e, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità previste dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Amministratori in carica fino al 6 maggio 2014

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011.

Amministratori in carica dal 6 maggio 2014

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi aggiuntivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, in aumento rispetto al precedente mandato, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile annuale

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2013, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 14 marzo 2014, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance inferiore alla soglia minima definita.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2014, il punteggio di performance raggiunto non ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione monetaria annuale per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche fatta eccezione ai casi di mobilità infragruppo e di performance espresse in altre società.

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO, in relazione alle attività di potenziamento della struttura gestionale e operativa della Società, e al raggiungimento degli obiettivi strategici di rafforzamento della Compliance e del sistema di controllo interno e gestione rischi con l'obiettivo di incrementare la competitività di Saipem e ottenere un rapido innalzamento delle performance e della redditività, è stato erogato un bonus straordinario una tantum pari a 250.000 euro.

Gli incentivi erogati all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity - bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2014, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2013 (valutato a scenario costante) inferiore al livello minimo del range di valutazione.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2014, relative all'incentivazione variabile di lungo termine, la mancata assegnazione dell'incentivazione variabile annuale e il risultato di EBITDA deliberato hanno portato alla mancata assegnazione dell'incentivo monetario differito 2014.

Nel 2014 è giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 all'Amministratore Delegato-CEO (incentivo assegnato da Eni) e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 14 marzo 2014, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2011-2013, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 67%.

All'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato un incentivo pari a 84.575 euro (pari all'85% dell'incentivo di 99.500 euro attribuito nel 2011 da Eni). La determinazione della percentuale per il calcolo dell'incentivo è stata definita tenendo conto della media ponderata dei risultati di Eni e Saipem, rispetto al periodo di effettiva permanenza in ciascuna società, così come previsto dai relativi regolamenti dei piani.

La tabella 1 riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per l'Amministratore Delegato-CEO; la tabella 2 riporta le performance

raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

Tab. 1

IMD	Attribuzione 2011 (migliaia di €)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.	Erogazione 2014 (migliaia di €)
		2011	2012	2013		
	99,5	Eni on tgt	Eni on tgt	Saipem <tgt	85	84,6
				Saipem <<tgt		

Tab. 2

IMD	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2011	2012	2013	
	Saipem on tgt			67
		Saipem <tgt	Saipem <<tgt	

Gli importi erogati all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 ottobre 2014, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 in misura pari a 301.000 euro, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2014 e approvate dall'Assemblea del 6 maggio 2014. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti importi determinati secondo un livello di incentivazione differenziato in funzione del ruolo ricoperto, fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Nel 2014 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2011 all'Amministratore Delegato-CEO (incentivo assegnato da Eni) e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 29 luglio 2014, sulla base dei risultati di utile netto adjusted + D&A Saipem consuntivati nel periodo 2011-2013, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 67%. All'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato un incentivo pari a 2.470 euro (pari al 2% dell'incentivo di 123.500 euro attribuito nel 2011 da Eni). La determinazione della percentuale per il calcolo dell'incentivo è stata definita tenendo conto della media ponderata dei risultati di Eni e di Saipem rispetto al periodo di effettiva permanenza in ciascuna società, così come previsto dai relativi regolamenti dei piani.

La tabella 1 riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per l'Amministratore Delegato-CEO; la tabella 2 riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

Tab. 1

IMLT	Attribuzione 2011 (migliaia di €)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.	Erogazione 2014 (migliaia di €)	
		2011	2012	2013			
	123,5	Eni 7° posto	Eni 6° posto	Saipem 4° posto	Saipem 6° posto	2	2

Tab. 2

IMLT	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2011	2012	2013	
	Saipem 2° posto	Saipem 4° posto	Saipem 6° posto	67

Gli importi erogati all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014".

Stock option

Dal 2009 Saipem non ha più deliberato piani di stock option. Le stock option assegnate nel 2008, ultimo anno di assegnazione, e non ancora esercitate, sono decadute il 31 luglio 2014 in relazione al termine del periodo di esercizio previsto dal Piano.

L'evoluzione 2014 delle stock option assegnate in attuazione dei precedenti piani sono riportate nella Tabella n. 2 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2014".

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2014 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche. Le competenze di legge e contrattuali previste per la cessazione del rapporto di lavoro subordinato e gli importi definiti in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo, nonché gli effetti sui piani di incentivazione monetaria in essere erogate in favore del Deputy CEO, il cui rapporto di lavoro è cessato in data 4 gennaio 2014, sono state specificate alla voce "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014" nella Relazione sulla Remunerazione 2014.

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2014" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2014, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata triennale (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario).

Compensi corrisposti nell'esercizio 2014

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche²². È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente; sono esclusi i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il Consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3 "Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair Value dei compensi equity" è indicato il Fair Value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock option in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

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

Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi variabili non equity						Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
Consiglio di Amministrazione												
Alberto Meomartini	Presidente ⁽¹⁾	01.01 - 06.05		70 ^(a)							70	
Piergaetano Marchetti	Vice Presidente ⁽²⁾	01.01 - 06.05		46 ^(a)							46	
Francesco Carbonetti	Presidente ⁽³⁾	06.05 - 31.12	04.15	117 ^(a)							117	
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO ⁽⁴⁾	01.01 - 31.12	04.15	602 ^(a)		337 ^(b)		10 ^(c)			949	
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)	4 ^(b)						18	
Nicola Greco	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)	4 ^(b)						18	
Maurizio Montagnese	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)	8 ^(b)						22	
Mauro Sacchetto	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)	5 ^(b)						19	
Michele Volpi	Consigliere ⁽⁹⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)	4 ^(b)						18	
Fabrizio Barbieri	Consigliere ⁽¹⁰⁾	01.01 - 08.08		29 ^(a)							29	
Francesco Gattei	Consigliere ⁽¹¹⁾	23.09 - 31.12	04.15	16 ^(a)							16	
Enrico Laghi	Consigliere ⁽¹²⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	20 ^(b)						59	
Rosario Bifulco	Consigliere ⁽¹³⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	13 ^(b)						52	
Nella Ciuccarelli	Consigliere ⁽¹⁴⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	10 ^(b)						49	
Guido Guzzetti	Consigliere ⁽¹⁵⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	16 ^(b)						55	
Nicla Picchi	Consigliere ⁽¹⁶⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	16 ^(b)						55	
Federico Ferro-Luzzi	Consigliere ⁽¹⁷⁾	06.05 - 31.12	04.15	39 ^(a)	10 ^(b)						49	
Collegio Sindacale												
Mario Busso	Presidente ⁽¹⁸⁾	01.01 - 31.12	04.17	67 ^(a)							67	
Adriano Propersi	Sindaco Effettivo ⁽¹⁹⁾	01.01 - 06.05		14 ^(a)							14	
Anna Gervasoni	Sindaco Effettivo ⁽²⁰⁾	01.01 - 31.12	04.17	47 ^(a)							47	
Massimo Invernizzi	Sindaco Effettivo ⁽²¹⁾	06.05 - 31.12	04.17	33 ^(a)							33	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (**)												
				3.751 ^(a)		1.423 ^(b)		168 ^(c)			5.342	
				5.097	108	1.760		178			7.143	

(*) Per gli Amministratori nominati dall'Assemblea del 6 maggio 2014 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2014.

(**) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

(1) **Alberto Meomartini - Presidente del Consiglio di Amministrazione**

(a) L'importo comprende il pro-quota del compenso fisso deliberato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (200 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro).

(2) **Piergaetano Marchetti - Vice Presidente**

(a) L'importo comprende il pro-quota del compenso fisso deliberato dal Consiglio del 6 settembre 2013 (130 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro).

(3) **Francesco Carbonetti - Presidente**

(a) L'importo comprende il pro-quota del compenso fisso deliberato dal Consiglio dell'11 giugno 2014 (180 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro).

(4) **Umberto Vergine - Amministratore Delegato-CEO**

(a) L'importo comprende il compenso fisso deliberato dal Consiglio dell'8 gennaio 2013 (602 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro) fino al 6 maggio 2014 e quello stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro), al quale si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo pari a 76,8 migliaia di euro. (b) L'importo comprende l'erogazione di 250 migliaia di euro come UT straordinaria, l'erogazione di 84,5 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 da Eni e l'erogazione di 2,5 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito da Eni nel 2011. (c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto e i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(5) **Gabriele Galateri di Genola - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (12,5 migliaia di euro).

(6) **Nicola Greco - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (10 migliaia di euro).

(7) **Maurizio Montagnese - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso pari a 10 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (3,5 migliaia di euro) e ai pro-quota di 12,5 migliaia di euro per il Comitato per il Controllo e Rischi (4,3 migliaia di euro).

(8) **Mauro Sacchetto - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (15 migliaia di euro).

(9) **Michele Volpi - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (12,5 migliaia di euro).

(10) **Fabrizio Barbieri - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro).

(11) **Francesco Gattei - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro).

(12) **Enrico Laghi - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (30 migliaia di euro).

(13) **Rosario Bifulco - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (20 migliaia di euro).

(14) **Nella Ciuccarelli - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro).

(15) **Guido Guzzetti - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro).

(16) **Nicla Picchi - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro).

(17) **Federico Ferro-Luzzi - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro). (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro).

(18) **Mario Busso - Presidente Collegio Sindacale**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino al 6 maggio 2014 del compenso fisso assembleare stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (60 migliaia di euro) e il pro-quota dal 6 maggio del nuovo compenso assembleare stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (70 migliaia di euro).

(19) **Adriano Propersi - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino al 6 maggio 2014 del compenso fisso assembleare stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro).

(20) **Anna Gervasoni - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota fino al 6 maggio 2014 del compenso fisso assembleare stabilito dall'Assemblea del 4 maggio 2011 (40 migliaia di euro) e il pro-quota dal 6 maggio del nuovo compenso assembleare stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (50 migliaia di euro).

(21) **Massimo Invernizzi - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del 6 maggio del nuovo compenso assembleare stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (50 migliaia di euro).

(22) **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(a) All'importo di 3.751 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annuo 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, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 223,3 migliaia di euro. (b) L'importo comprende l'erogazione di 499,3 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2011, l'erogazione di 426,8 migliaia di euro relativa agli incentivi di lungo termine attribuiti nel 2011 e l'erogazione di bonus straordinari per 218,5 migliaia di euro. (c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto e i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella sono indicati, a livello aggregato per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i diritti di acquisto (opzioni) su azioni Saipem scadute nel corso dell'esercizio in relazione all'ultimo piano

azionario assegnato nel 2008 i cui diritti ancora in essere sono decaduti il 31 luglio 2014.

Nessun diritto di acquisto (opzione) su azioni Saipem è di competenza dell'esercizio e pertanto la colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio/Fair Value" non riporta alcun dato coerentemente a quanto riportato nella Tabella n. 1 nella colonna "Fair Value dei compensi equity".

Tabella 2. Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nome e cognome	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio				Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio						
		Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Scadenza media (mesi)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (da-a)	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (euro)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (euro)	Numero di opzioni scadute nell'esercizio	Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^[1]	Piano di Stock Option Saipem 29 luglio 2008	13.675	25,872	7	-	-	-	-	-	-	-	-	13.675	-	-

[1] Tutti i dirigenti che sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti). Il numero delle opzioni in essere tiene conto dei dirigenti divenuti strategici nel corso del 2014.

Tabella 3 - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

In particolare:

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

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

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

Tabella 3. Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti			
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 28 ottobre 2014		301	triennale						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013						168			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013							300		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA Eni 15 marzo 2012							180		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA Eni 20 settembre 2012							207		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA Eni 10 marzo 2011, CdA 14 marzo 2014					15 ⁽¹⁾	85 ⁽²⁾			
		Incentivo Monetario di Lungo Termine 2011 CdA Eni 27 ottobre 2011, CdA 29 luglio 2014					121 ⁽¹⁾	2 ⁽³⁾			
		Totale			301			136	87	855	250
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁴⁾		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2014 CdA 14 marzo 2014	278 ⁽⁵⁾								
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 28 ottobre 2014		1.265	triennale						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013							547		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013							1.111		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA Eni 15 marzo 2012							645		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 26 ottobre 2012							828		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA Eni 10 marzo 2011, CdA 14 marzo 2014					148 ⁽¹⁾	499 ⁽²⁾			
		Incentivo Monetario di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011, CdA 29 luglio 2014					422 ⁽¹⁾	427 ⁽³⁾			
		Totale		278	1.265			570	926	3.130	219
		Totale		278	1.566			706	1.013	3.985	469

(1) Importo pro-quota dell'incentivo monetario attribuito nel 2011 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2011-2013.

(2) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2011 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2011-2013.

(3) Erogazione relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2011 in relazione alla performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2011-2013.

(4) Tutti i dirigenti che sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

(5) Erogazione dell'incentivo monetario annuale relativo agli obiettivi definiti da Eni per il 2013 per tre DIRS trasferiti in corso d'anno.

Partecipazioni detenute

Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella seguente sono indicate, ai sensi dell'art. 84-*quater*, quarto comma, del Regolamento Emittenti Consob, le partecipazioni in Saipem SpA che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché

dai rispettivi coniugi non legalmente separati e 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 e Sindaci, e in forma aggregata per i Dirigenti con responsabilità strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Alberto Meomartini	Presidente	Saipem SpA	1.500			1.500
Francesco Carbonetti	Presidente	Saipem SpA		12.700		12.700
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	420			420
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽¹⁾		Saipem SpA	16.027			16.027

(1) Tutti i dirigenti che sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai dirigenti divenuti strategici nel corso del 2014.

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

In riferimento al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 6 maggio 2014, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet www.saipem.com, nella

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

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

(importi in migliaia di euro)

Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option
Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	06.05.2014	cash	301	01.10.2014	n.a.	n.a.	3 anni
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽¹⁾		06.05.2014	cash	1.265	01.10.2014	n.a.	n.a.	3 anni
Altri Dirigenti		06.05.2014	cash	2.748	01.10.2014	n.a.	n.a.	3 anni

(1) Tutti i dirigenti che sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

Sede sociale in San Donato Milanese (MI)
Via Martiri di Cefalonia, 67
Sedi secondarie:
Cortemaggiore (PC) - Via Enrico Mattei, 20



saipem

saipem Società per Azioni
Capitale Sociale euro 441.410.900 i.v.
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione al Registro
delle Imprese di Milano n. 00825790157

Informazioni per gli Azionisti
Saipem SpA, Via Martiri di Cefalonia, 67
20097 San Donato Milanese (MI)

Relazioni con gli investitori istituzionali
e con gli analisti finanziari
Fax +39-0252054295
e-mail: investor.relations@saipem.com

Pubblicazioni
Bilancio al 31 dicembre (in italiano) redatto ai sensi
del D.Lgs. 9 aprile 1991, n. 127
Annual Report (in inglese)

Relazione finanziaria semestrale consolidata
al 30 giugno (in italiano)
Interim Consolidated Report as of June 30
(in inglese)

Saipem Sustainability (in inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem:
www.saipem.com

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-025201

Progetto grafico: Gruppo Korus Srl - Roma
Copertina: Inarea
Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa: STILGRAF srl - Viadana (Mantova)

www.saipem.com