

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022

APPROVATA DAL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
DELL'11 APRILE 2022

MISSIONE

Trasformare le strategie e i progetti dei clienti in infrastrutture, impianti e processi competitivi e sostenibili.

VALORI

Capacità di innovazione tecnologica; competenza ingegneristica e gestionale; consolidata esperienza in project management; forte orientamento al problem solving; dialogo e trasparenza.

I PAESI DI ATTIVITÀ DI SAIPEM

EUROPA

Albania, Austria, Bulgaria, Cipro, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lussemburgo, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Serbia, Svizzera, Turchia

AMERICHE

Argentina, Bolivia, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Ecuador, Guyana, Messico, Perù, Stati Uniti, Venezuela

CSI

Azerbaijan, Georgia, Kazakhstan, Russia

AFRICA

Algeria, Angola, Cameroon, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Gabon, Ghana, Guinea Equatoriale, Kenya, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Senegal, Sudafrica, Tunisia, Uganda

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Bangladesh, Cina, Giappone, India, Indonesia, Malaysia, Singapore, Taiwan, Thailandia, Vietnam

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2022

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	2
Premessa	4
Overview	6
Politica sulla remunerazione 2022	6
Relazione sulla Remunerazione 2021 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I	7
Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2022	8
<hr/>	
Sezione I - Politica sulla remunerazione 2022	15
Strategia, Sviluppo sostenibile, Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	15
Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione	15
Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	16
La Governance del processo di remunerazione	17
Organi e soggetti coinvolti	17
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	17
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2022	20
Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2022	21
Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione	21
Finalità	21
Principi generali	21
Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2022	23
Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi	24
Amministratore Delegato-Direttore Generale	24
Direttore Generale	27
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	28
<hr/>	
Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni	30
Rapporto sui compensi corrisposti - 2021	30
Overview	30
Attuazione politiche retributive 2021	35
Relazione sui Compensi Corrisposti 2021 - Risultati di voto assembleare Sezione II	35
Compensi fissi	35
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	36
Incentivazione variabile	37
Benefit	38
Strumenti accessori alla remunerazione	38
Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società	38
Compensi corrisposti nell'esercizio 2021	40
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	40
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	43
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	45
Partecipazioni detenute	46
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	46
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob	
- Attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2019-2021	47
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	47

La Relazione è pubblicata nella sezione "Governance" del sito Internet della Società (www.saipem.com)

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Paul Schapira

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono lieto di presentarVi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022 di Saipem.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, composto a seguito dell'ultimo rinnovo degli Organi Societari anche dai Consiglieri Alessandra Ferone e Paola Tagliavini, ha elaborato e sottoposto al Consiglio di Amministrazione la Politica sulla Remunerazione 2022, in un contesto particolarmente sfidante per la nostra Società. La principale finalità della Politica sulla Remunerazione è, come da prassi consolidata, la definizione di strumenti retributivi volti a motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale in grado di perseguire la missione e le strategie societarie.

Il presente documento è stato redatto al fine di perseguire l'ulteriore obiettivo di accrescere la consapevolezza degli Azionisti e di tutti gli Stakeholder sulle politiche di remunerazione adottate da Saipem, tramite una comunicazione aperta e trasparente ed evidenziandone la coerenza con la strategia della Società.

Nel 2021 è stato confermato, con il voto favorevole espresso nell'Assemblea del 30 aprile 2021 (96,3% di voti favorevoli per la Sezione I), l'apprezzamento per la Politica sulla Remunerazione di Saipem, a dimostrazione di come gli indirizzi proposti dal Comitato al Consiglio di Amministrazione fossero in linea con le best practice e con i benchmark nazionali e internazionali, nonché con il Codice di Corporate Governance, che rappresentano i principali riferimenti per valutare l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione.

Ai fini della predisposizione della Politica sulla Remunerazione 2022, il Comitato ha approfondito i dati relativi alla partecipazione e ai risultati di voto assembleari della stagione 2021, a conclusione della quale ha raccolto anche le raccomandazioni dei principali Proxy Advisor.

Le attività e le proposte del Comitato sono state finalizzate principalmente ad assicurare il pieno allineamento della Politica sulla Remunerazione 2022 con il Piano Strategico 2022-2025 aggiornato, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 marzo 2022.

Come noto, infatti, il 31 gennaio 2022 Saipem ha comunicato, in via preliminare, la revisione dei margini di 8 progetti, che ha portato a un impatto negativo sull'adjusted EBITDA 2021 di circa 1 miliardo di euro. Il Bilancio di esercizio di Saipem SpA (approvato il 24 marzo 2022) si è chiuso con perdite superiori a un terzo del capitale sociale, integrando i presupposti previsti dal-

l'art. 2446 del codice civile. La Società ha quindi proceduto all'aggiornamento del Piano 2022-2025, disegnando un percorso di deleveraging e di recupero di redditività operativa, approvando nel contempo un'importante manovra per il proprio rafforzamento patrimoniale e finanziario.

Obiettivo prioritario per il 2022, e per il Piano Strategico 2022-2025 aggiornato nel suo complesso, sarà il ritorno alla creazione di valore sostenibile tramite una maggiore redditività e un più efficace controllo e gestione dei rischi di progetto.

Il Piano Strategico 2022-2025 aggiornato, in particolare, evidenzia: (i) la centralizzazione e il rafforzamento del controllo dei rischi legati a progetti; (ii) l'incremento del focus societario sulle attività Offshore, caratterizzate da una più alta marginalità, facendo leva sulla consolidata posizione competitiva della Società; e (iii) la decisione di adottare un approccio più selettivo in ambito commerciale, con particolare riferimento alle attività di E&C Onshore, al fine di ridurre i rischi e concentrarsi sulla generazione di cassa. Saipem ha confermato comunque la volontà di focalizzarsi sulla transizione energetica, sulle infrastrutture sostenibili e sull'economia circolare, operando una riorganizzazione societaria che contempla anche nuove linee di business e lo sviluppo di modelli esecutivi innovativi e flessibili.

In coerenza con le deliberazioni assunte relative alla nuova manovra finanziaria e alle disposizioni previste dall'art. 2446, c.c., il Consiglio di Amministrazione ha preferito non adottare strumenti di incentivazione variabile a base azionaria per l'esercizio in corso, valutando invece la possibilità di reintrodurre sistemi di questa natura nella Politica sulla Remunerazione 2023. Pertanto, il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria venuto a scadenza nel 2021 non è stato rinnovato per il 2022.

Il Consiglio di Amministrazione ha inoltre deliberato l'annullamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine, con riferimento all'attribuzione 2019, e la non attivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine riferito alle performance dell'anno 2021 per la componente monetaria e azionaria.

Alla luce di tali decisioni, si è previsto un nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, rivolto a tutte le risorse manageriali e riferito alle performance 2022, che annulla e sostituisce la terza e ultima attribuzione del precedente Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 e costituisce l'unico sistema di incentivazione variabile del management per l'anno 2022.

Il Comitato Remunerazione e Nomine attraverso tale Piano ha garantito il pieno allineamento tra le condizioni di performance previste nel sistema e le principali priorità della Società, prevedendo obiettivi legati al miglioramento della struttura finanziaria e patrimoniale della medesima.

A conferma di ciò, si è proposto di strutturare il Piano prevedendo un entry gate rappresentato da un indicatore economico-finanziario, la Posizione Finanziaria Netta di Saipem a fine anno, e, a dimostrazione della costante attenzione che la Società rivolge alla tutela della Sicurezza dei propri Lavoratori, da un indicatore legato alla frequenza degli infortuni del personale (Total Recordable Injury Frequency Rate).

Il Piano, che ha natura strettamente monetaria ed è valido per il solo anno 2022, seppur si basi principalmente sul raggiungimento della performance di breve termine, è volto a garantire un allineamento tra gli interessi del management e quelli degli Azionisti nel medio-lungo termine poiché stabilisce il differimento biennale del 40% dell'incentivo rispetto al periodo di maturazione e prevede la possibilità di una sua rivalutazione o svalutazione in base alla variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel biennio di differimento. Il meccanismo di differimento persegue anche la finalità di garantire una maggiore fidelizzazione del management, oltre che il rafforzamento della sua partecipazione al rischio di impresa, in coerenza con la natura di medio-lungo periodo del business di Saipem.

Il Comitato, al fine di garantire una sempre maggiore aderenza della Politica sulla Remunerazione adottata con le aspettative degli Azionisti, di tutti gli Stakeholder e dei Proxy Advisor, ritiene in ogni caso fondamentale garantire un pay-mix retributivo che privilegi le componenti variabili della remunerazione, in particolare di lungo termine e di natura azionaria, e si impegna sin da ora a definire una Politica sulla Remunerazione 2023 che pre-

veda Piani di Incentivazione Variabile sia di Breve che di Lungo Termine.

Si segnala infine che, a conferma della trasparenza adottata da Saipem nel redigere il presente documento, è stata predisposta un'ulteriore disclosure attraverso un paragrafo dedicato all'illustrazione della politica sulla remunerazione e incentivazione del nuovo Direttore Generale di Saipem.

La Relazione sulla Politica, che illustra in maggior dettaglio le linee guida sopracitate, è stata predisposta in conformità al Regolamento Emittenti (aggiornato con le modifiche apportate dalla delibera n. 22144 del 22 dicembre 2021) e alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana, nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020.

Le proposte di Linee Guida di Politica sulla Remunerazione per il 2022, definite alla luce delle nuove sfide che il mercato richiede di affrontare, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2022 e sono illustrate nella Sezione I della presente Relazione.

Con la speranza che le scelte compiute possano trovare un riscontro positivo ed essere comprese e apprezzate, Vi ringrazio in anticipo, anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione programmata per il 2022.

11 aprile 2022

*Il Presidente del Comitato Remunerazione
e Nomine*

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem (di seguito, la "Relazione sulla Remunerazione"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 aprile 2022 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza (di seguito anche "TUF"); art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Corporate Governance"), nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020 cui Saipem aderisce¹. La Politica sulla remunerazione promuove l'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022 (Relazione sulla Remunerazione) definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica sulla Remunerazione che sarà adottata per il 2022 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche², subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021. La Sezione I descrive, tra l'altro, la durata della Politica sulla Remunerazione, i principi che sono alla base, nonché le finalità generali perseguite dalla Politica sulla Remunerazione, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti per competenza nell'esercizio 2021 agli Amministratori (con compiti

esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sulla Remunerazione sono entrambe 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 2022 e sull'attuazione della Politica 2021 anche in considerazione della discontinuità degli organi.

La Relazione sulla Remunerazione illustra infine, nella Sezione II, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative agli elementi retributivi di competenza 2021 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³. Il testo della presente Relazione sulla Remunerazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2021 e chiamata ad approvare la Sezione I della medesima Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁴.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della Società⁵.

La presente Relazione sulla Remunerazione, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari⁶, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy Advisor sulla Relazione sulla Remunerazione Saipem 2021, le loro indicazioni di Policy 2022, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor, le indicazioni riportate nel Regolamento Emittenti, le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

In particolare, sono stati tenuti in considerazione i seguenti elementi coerenti con le deliberazioni assunte dal Consiglio in merito al Piano Strategico 2022-2025 aggiornato e alla manovra finanziaria conseguenti ai risultati della backlog review:

- garantire un alto livello di disclosure in merito ai risultati conseguiti e alla variazione storica dei compensi de-

(1) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Corporate Governance, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021".

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti – che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione.

(3) Art. 114-bis del TUF e art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob.

(4) Direttiva UE 2017/828 e art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, sesto comma modificato dal D.Lgs. n. 49/2019.

(5) All'indirizzo: http://www.saipem.com/sites/SAIPEM_it_IT/area/GOVERNANCE-saipem-governance.page.

(6) 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).

- gli amministratori, dei dipendenti e della performance di Saipem;
- illustrare come la Politica sulla remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine;
 - illustrare le linee guida di Politica per il Direttore Generale in un apposito paragrafo;
 - illustrare le caratteristiche del nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022;
 - confermare, in continuità con il passato, l'adozione di obiettivi di performance sia finanziari, che non finanziari per il sistema di incentivazione variabile;
 - definire gli obiettivi riferibili alle tematiche di sostenibilità, basandosi in maniera più puntuale sui risultati del processo di analisi di materialità, valutando gli ambiti del business di Saipem ritenuti dagli stakeholder maggiormente rilevanti nel tempo o con un'attenzione spiccatamente crescente.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 11 aprile 2022 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2022; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti 2021.

OVERVIEW

Politica sulla remunerazione 2022

La Politica sulla remunerazione di Saipem ha validità annuale ed è volta a: (i) promuovere l'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo; (ii) promuovere la missione e i valori aziendali; (iii) attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale; (iv) incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda.

La Politica sulla Remunerazione 2022 prevede una modifica dei sistemi di incentivazione variabile del management, con l'introduzione di un nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per l'anno 2022, sottoposto al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti, in sostituzione dell'ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023. Il Piano prevede il riconoscimento di un incentivo connesso ai risultati di performance 2022 e il differimento di una quota significativa dell'incentivo per un periodo biennale, la cui erogazione è determinata in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem. In coerenza con le deliberazioni assunte relative alla nuova manovra finanziaria e alle disposizioni previste dall'art. 2446, c.c., il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto non opportuno dotarsi di strumenti di incentivazione variabile a base azionaria per l'esercizio in corso. Pertanto il Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria venuto a scadenza nel 2021 non viene rinnovato.

La Politica sulla Remunerazione, nell'ottica di concentrare gli sforzi del management verso l'obiettivo principale di generazione di cassa e ritorno alla sostenibilità finanziaria dei piani di incentivazione, pur confermando l'importanza della definizione di un pay-mix retributivo che privilegi le componenti variabili della remunerazione, in particolare di lungo termine, non prevede per l'anno 2022 ulteriori sistemi di incentivazione variabile, rafforzando le scelte societarie intraprese alla luce della situazione straordinaria e contingente che la Società sta affrontando. La Politica sulla Remunerazione 2023 verrà rivista definendo un pay-mix che preveda un maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, e la previsione di strumenti a base azionaria. In considerazione della nuova governance adottata dalla Società è stata inoltre prevista un'apposita politica per il ruolo di Direttore Generale.

Nel 2022 assumono peculiare valenza strategica le operazioni volte a perseguire l'incremento del valore di Saipem e dei suoi asset e la crescita della liquidità nell'orizzonte temporale del Piano Strategico Saipem; è quindi confermata l'applicazione di un moltiplicatore al punteggio della scheda di performance individuale con la finalità di orientare il Management verso operazioni ad alto valore aggiunto, premiare l'impegno straordinario richiesto e sostenere la motivazione delle risorse che

possono avere un impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.

La Politica sulla remunerazione 2022, illustrata in dettaglio nella presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, prevede quanto segue:

- per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione per il 2022 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle date del 14 luglio 2021 e del 24 marzo 2022, e prevede compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato, e con l'introduzione del nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per l'anno 2022;
- per i sindaci in carica, la Politica sulla remunerazione 2022 riflette le determinazioni assunte dall'Assemblea del 29 aprile 2020 e non prevede pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per il Direttore Generale la Politica sulla remunerazione 2022 riflette le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle date del 4 febbraio 2022 e del 24 marzo 2022;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica sulla remunerazione 2022 è redatta in discontinuità con la Politica sulla remunerazione 2021, in quanto prevede un solo piano di incentivazione variabile, orientato principalmente al breve termine e valido solo per il 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022.

Saipem, nella definizione della propria politica sulla remunerazione, considera inoltre altri aspetti complementari alla parte economico-monetaria fissa e variabile prevalentemente attraverso benefit di natura previdenziale e assistenziale.

Il prospetto illustrato nelle pagine seguenti ("Executive Summary: Politica sulla Remunerazione di Saipem 2022") descrive gli elementi principali della Politica 2022 deliberati per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche "DIRS").

La Politica sulla remunerazione viene definita in coerenza con la strategia aziendale e contribuisce a promuovere l'allineamento degli interessi e della motivazione del Management con gli interessi e con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per gli azionisti e tutti gli stakeholder.

L'implementazione della strategia aziendale viene assicurata attraverso la definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle priorità di breve e di medio-lungo termine tradotte in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con successivo deployment al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e successivamente a tutto il Management, garantendo poi un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi.

A tale scopo il piano di incentivazione variabile si sviluppa in un arco temporale pluriennale attraverso il differimento di quota parte dell'incentivo di breve termine.

La Politica sulla remunerazione 2022 conferma l'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance), alcuni dei quali sono stati inseriti sia come entry gate che come target del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022, con la finalità di orientare la performance aziendale verso gli obiettivi primari di sicurezza dei lavoratori, attenzione alle tematiche ambientali e alla formazione su anti-corrruzione e modello 231 per il personale a rischio.

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche od orientamenti personali e culturali siano considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile per la sostenibilità del business.

Nel rispetto della normativa in materia e dei principi fondanti del Codice Etico societario, Saipem garantisce a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro ed un equo trattamento normativo e retributivo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Tale contesto di riferimento garantisce che il cardine della Politica sulla remunerazione – e più in generale della gestione delle proprie persone – sia la valorizzazione del merito e delle competenze professionali distintive e critiche. La Politica sulla remunerazione viene infatti definita ed implementata in piena coerenza con le risultanze delle valutazioni di competenze e performance dei singoli e assicurando, nel contempo, l'allineamento del-

la stessa alle specifiche esigenze dei mercati e dei contesti giuslavoristici di riferimento dei mercati del lavoro in cui Saipem opera.

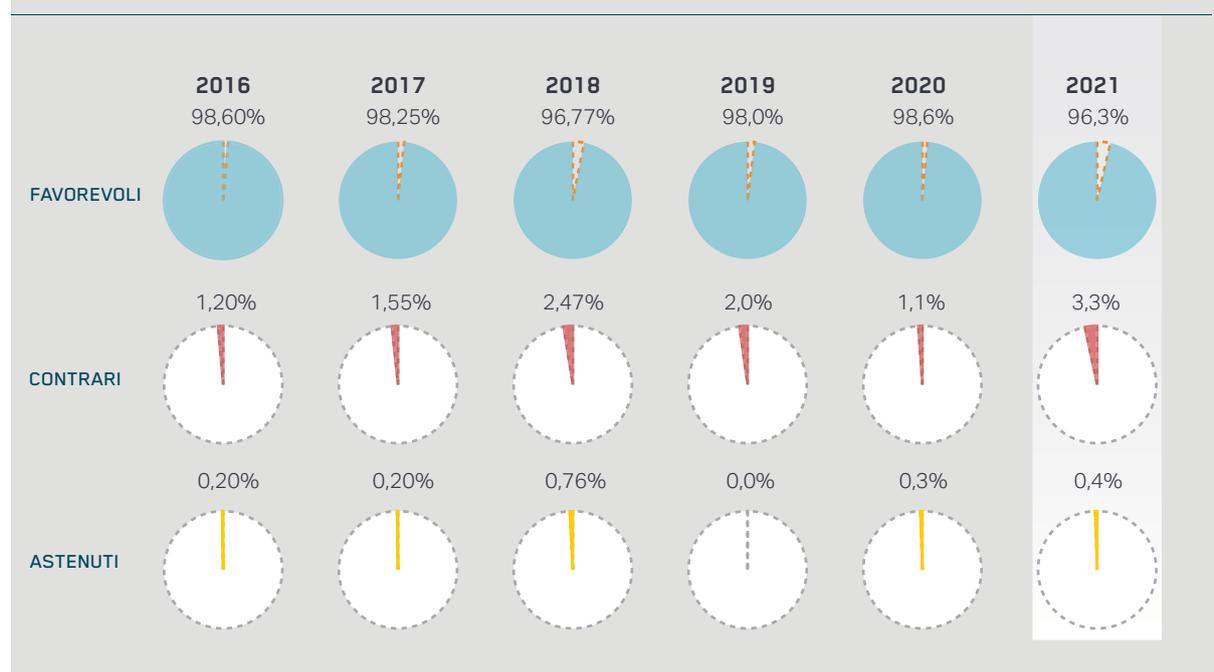
Relazione sulla Remunerazione 2021 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, secondo comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2021, con una percentuale di voti favorevoli pari a circa il 96,3% dei votanti.

Più nello specifico la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2021, al 96,3% dei votanti complessivi, e all'84,5% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quadriennio, pari al 97,4%.

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari in ottica anche comparativa, con particolare focus rispetto al voto espresso dagli investitori istituzionali. L'esame delle raccomandazioni di voto dei Proxy Advisors e l'analisi degli esiti delle fasi di engagement con gli azionisti Saipem hanno fornito un valido supporto alla definizione della Politica sulla remunerazione 2022.

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE I



EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2022

I VALORI E LA MISSION

Principio	Descrizione
 <p>I Nostri Valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Liberare ingegno creativo ➤ Prendersi cura delle persone e del pianeta ➤ Costruire relazioni di fiducia ➤ Valorizzare le diverse identità culturali. <p>Rif. pag. 16 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>I valori e le responsabilità che Saipem riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti, sono descritti nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2019.</p> <p>Tutte le Persone di Saipem, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice Etico. I rapporti tra le Persone di Saipem, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.</p> <p>In coerenza con quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁷, Saipem si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Saipem si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.</p>

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>I principali soggetti coinvolti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Assemblea dei soci ➤ Consiglio di Amministrazione ➤ Comitato Remunerazione e Nomine ➤ Comitato Parti Correlate ➤ Risorse Umane ➤ Esperti Indipendenti. <p>Rif. pag. 17 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Il Comitato Remunerazione e Nomine definisce la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione del Presidente, degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, nonché i criteri generali dei piani di incentivazione variabile.</p> <p>Il Comitato Remunerazione e Nomine sottopone la Politica al Consiglio che ne approva i contenuti per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei dirigenti della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.</p> <p>Se necessario, il Comitato può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti.</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD RU[Risorse Umane] --> CRN[Comitato Remunerazione e Nomine] EI[Esperti indipendenti] --> CRN CRN --> CA[Consiglio di Amministrazione] CA --> AA[Assemblea degli Azionisti] </pre> <p>Definizione della struttura e dei contenuti della Politica sulla remunerazione</p> <p>Esame e approvazione della Politica sulla remunerazione</p> <p>Voto vincolante per la Sezione I e voto consultivo per la Sezione II</p> </div> <p>Il Comitato Parti Correlate può essere coinvolto in caso di deroga temporanea alla Politica sulla remunerazione e ove richiesto.</p>

(7) Art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schema n. 7-bis.

GLI OBIETTIVI E I PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>Garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo e alle responsabilità attribuite, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, conforme alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e coerente con i riferimenti di mercato e i risultati di performance conseguiti.</p> <p>Rif. pag. 21 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>La Politica sulla remunerazione Saipem è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale, di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, di allineare gli interessi del Management all'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder, in particolare nel medio-lungo periodo, nonché di promuovere la missione e i valori aziendali.</p>

PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2021

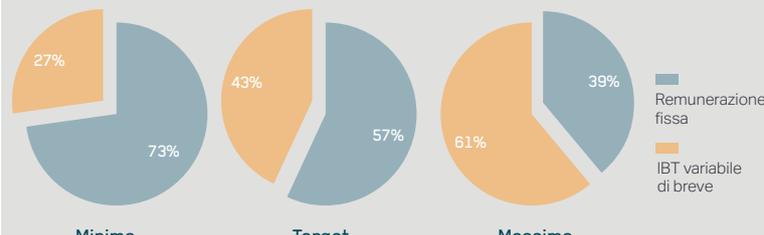
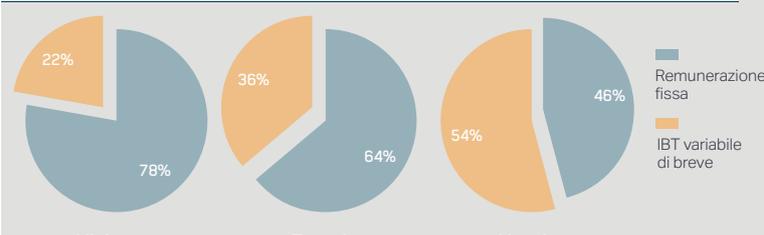
Principio	Descrizione
 <p>Nuovo Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 in sostituzione dell'ultima attribuzione del Piano 2021-2023 a base azionaria</p> <p>Pay-mix che prevede un unico Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine</p> <p>Linee Guida di Politica per il Direttore Generale in un apposito paragrafo</p>	<p>La Politica sulla remunerazione 2022 è stata predisposta in coerenza con la normativa di riferimento e recepisce le indicazioni contenute nel Regolamento Emittenti; prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ il Nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022, introdotto in sostituzione della terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021-2023 a base azionaria; ➤ il mancato rinnovo del Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria venuto in scadenza nel 2021, con conseguente assenza di componenti di lungo termine nel pay-mix di Amministratore Delegato-Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche; ➤ l'introduzione delle Linee Guida di Politica per il Direttore Generale in un apposito paragrafo.

COLLEGAMENTO TRA RISULTATI E REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>La Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali è caratterizzata per il 2022 da un significativo ritorno all'obiettivo prioritario di garantire la sostenibilità economica del Piano di Incentivazione di Breve Termine e dal differimento di una quota rilevante del medesimo per un periodo biennale, la cui erogazione è determinata in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem.</p>	<p>Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati.</p> <p>L'incentivo connesso alla remunerazione variabile è corrisposto 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 esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale e individuale derivante dall'azione manageriale.</p>

EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2022

GLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO

Principio	Descrizione												
<p>La Politica retributiva 2022 determina un mix retributivo coerente con la posizione manageriale ricoperta, pur con una significativa riduzione della componente variabile rispetto al 2021 in ragione della previsione di un unico piano di incentivazione di breve termine, mantenendo in ogni caso un peso della componente variabile più significativo per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nei grafici di pay-mix riportati, calcolati considerando la valorizzazione dell'incentivo di breve termine nell'ipotesi di risultati minimi, target e massimi.</p>	<p>PAY-MIX AMMINISTRATORE DELEGATO-DIRETTORE GENERALE</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Scenario</th> <th>Remunerazione fissa (%)</th> <th>IBT variabile di breve (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimo</td> <td>33%</td> <td>67%</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>50%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Massimo</td> <td>32%</td> <td>68%</td> </tr> </tbody> </table>	Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)	Minimo	33%	67%	Target	50%	50%	Massimo	32%	68%
	Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)										
	Minimo	33%	67%										
Target	50%	50%											
Massimo	32%	68%											
<p>PAY-MIX DIRETTORE GENERALE</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Scenario</th> <th>Remunerazione fissa (%)</th> <th>IBT variabile di breve (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimo</td> <td>27%</td> <td>73%</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>43%</td> <td>57%</td> </tr> <tr> <td>Massimo</td> <td>39%</td> <td>61%</td> </tr> </tbody> </table>	Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)	Minimo	27%	73%	Target	43%	57%	Massimo	39%	61%	
Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)											
Minimo	27%	73%											
Target	43%	57%											
Massimo	39%	61%											
<p>PAY-MIX ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Scenario</th> <th>Remunerazione fissa (%)</th> <th>IBT variabile di breve (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Minimo</td> <td>22%</td> <td>78%</td> </tr> <tr> <td>Target</td> <td>36%</td> <td>64%</td> </tr> <tr> <td>Massimo</td> <td>46%</td> <td>54%</td> </tr> </tbody> </table>	Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)	Minimo	22%	78%	Target	36%	64%	Massimo	46%	54%	
Scenario	Remunerazione fissa (%)	IBT variabile di breve (%)											
Minimo	22%	78%											
Target	36%	64%											
Massimo	46%	54%											

LA COMPONENTE FISSA

Principio	Descrizione
<p>Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p>	<p>La retribuzione fissa può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale, a seguito della verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e con i ruoli assegnati (per maggiori dettagli si vedano i riferimenti di mercato indicati a pag. 23 della presente Relazione sulla Remunerazione). Tale verifica viene svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive. La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede l'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale attualmente in carica è prevista una remunerazione complessiva pari a 1.000.000 di euro annui, di cui 650.000 euro quale Remunerazione Annuale Lorda per la posizione di Direttore Generale e 350.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato, che assorbe il compenso fisso assembleare.</p> <p>Per il Direttore Generale attualmente in carica è previsto una remunerazione fissa pari a 900.000 euro annui.</p> <p>Per i DIRS la retribuzione è determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo. L'adeguamento annuale è previsto nell'ambito del processo di revisione salariale.</p>
<p>Rif. pagg. 24, 27 e 28 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	

LA COMPONENTE VARIABILE



Principio

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è 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.

Descrizione

In coerenza con le deliberazioni assunte relative alla nuova manovra finanziaria e alle disposizioni previste dall'art. 2446, c.c., il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto non opportuno dotarsi di strumenti di incentivazione variabile a base azionaria per l'esercizio in corso; pertanto, il Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria venuto a scadenza nel 2021 non viene rinnovato. La Politica sulla Remunerazione per l'anno 2022, nell'ottica di concentrare gli sforzi del management verso l'obiettivo principale di generazione di cassa e ritorno alla sostenibilità finanziaria dei piani di incentivazione, pur confermando l'importanza di definizione di un pay-mix retributivo che privilegi le componenti variabili della remunerazione, in particolare di lungo termine, non prevede per l'anno 2022 ulteriori sistemi di incentivazione variabile.

Il sistema di incentivazione di breve termine è connesso al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.

Di seguito sono riportati i livelli di incentivazione collegati al punteggio di performance previsto nel sistema di incentivazione variabile in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, del Direttore Generale e dei DIRS (maggiori dettagli sono riportati nella tabella a pag. 13):

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE

	Minimo	Target	Massimo
IBT - Incentivo di Breve Termine	50%	100%	150%

Il livello minimo di performance (trigger) per l'Incentivo di Breve Termine, è pari a 80 punti.

Una quota significativa dell'incentivo (40%) è soggetta a un differimento biennale e determinata in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem, che ne consente la rivalutazione/svalutazione fino a un massimo del +100%.

EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2022

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio	Descrizione
<p>La componente variabile di breve termine promuove innanzitutto il raggiungimento degli obiettivi societari relativi all'esercizio 2022.</p> <p>Una quota significativa dell'incentivo viene differita per un periodo biennale e l'importo effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem, al fine di promuovere l'allineamento degli interessi del management con l'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti.</p> <p>Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.</p>	<p>Il nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine prevede la determinazione di un incentivo a fronte del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio 2022. Il 60% dell'incentivo verrà erogato nel 2023, mentre il restante 40% verrà differito per un periodo biennale e l'importo effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel periodo di differimento.</p> <p>Obiettivi 2022 Amministratore Delegato-Direttore Generale - Scheda Saipem:</p> <ul style="list-style-type: none"> > EBITDA Adjusted (peso 35%) > Free Cash Flow Adjusted (peso 30%) > Backlog progress (peso 15%) > Ordini da Acquisire (peso 10%) > Indicatori ESG (peso 10%). <p>Obiettivi Direttore Generale e DIRS:</p> <ul style="list-style-type: none"> > obiettivi di business e individuali declinati sulla base degli obiettivi attribuiti all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per il ruolo ricoperto. <p>Misurazione obiettivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> > scala di performance 50-150 punti (target=100) > al di sotto di 50 punti il risultato di ogni obiettivo è considerato pari a zero > Entry Gate costituito da due indicatori: Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2022 e Total Recordable Injury Frequency Rate al 31 dicembre 2022 > punteggio minimo per l'attivazione del sistema: 80 punti della scheda societaria > soglia minima di incentivazione (trigger) pari a 80 punti di risultato individuale > curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti; la curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti > curva di incentivazione collegata al punteggio di performance: min: 50%; a target: 100%; max: 150% <div data-bbox="638 974 1406 1355" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">CURVA DI INCENTIVAZIONE</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> > moltiplicatore di rettifica del punteggio individuale pari a 1,2 (solo per punteggi maggiori o uguali a 100 punti) in presenza di operazioni straordinarie, entro il limite massimo di 150 punti. Tale quota aggiuntiva di bonus è soggetta a differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance (punteggio scheda Saipem nel triennio) che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato. Finalità: orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e stakeholder, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e la retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. <p>Livelli di incentivazione - Incentivo totale:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Amministratore Delegato-Direttore Generale: percentuale incentivazione della remunerazione complessiva a target 100%; max 150% > Direttore Generale: percentuale incentivazione della remunerazione fissa a target 75%; max 112,5% > DIRS: percentuale massima di incentivazione della remunerazione fissa a target: 60%; max 90%. <p>Nel 2023, subordinatamente al raggiungimento dell'Entry Gate e di un punteggio della scheda societaria pari ad almeno 80 punti, verrà erogato ai beneficiari il 60% dell'incentivo totale come sopra definito. Il restante 40% verrà differito per un periodo biennale e l'importo effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) tra l'inizio e la fine del perio-</p>



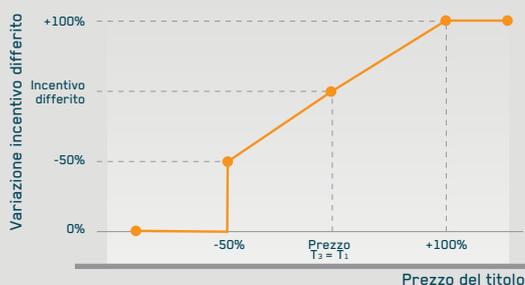
segue SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio

Descrizione

do di differimento, che permette la rivalutazione/svalutazione della quota differita da -50% a +100%.

CURVA RIVALUTAZIONE - SVALUTAZIONE DIFFERIMENTO



Questo comporta che i livelli di incentivazione massima effettivamente conseguibili siano pari al 210% della remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, al 157,5% della remunerazione fissa per il Direttore Generale e al 126% della remunerazione fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come di seguito illustrato:

IBT - LIVELLI DI INCENTIVAZIONE EFFETTIVA

	Minimo	Target	Massimo
Amministratore Delegato-Direttore Generale	50%	100%	210%
Direttore Generale	37,5%	75%	157,5%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Percentuali max	30%	60%	126%

Rif. pagg. 24, 27 e 28 della presente Relazione sulla Remunerazione

Meccanismi di clawback: agli incentivi si applica il regolamento del clawback come descritto a pagina 22.

BENEFIT

Principio

Descrizione



Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.

Rif. pagg. 27, 28 e 29 della presente Relazione sulla Remunerazione

- > Previdenza complementare
- > Assistenza sanitaria integrativa
- > Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali
- > Autovettura a uso promiscuo
- > Rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano.

L'assegnazione dell'autovettura a uso promiscuo è soggetta a revisioni periodiche nei casi di ridefinizione del ruolo ricoperto.

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale sono previsti: l'assistenza sanitaria integrativa, l'assicurazione medica internazionale, la previdenza complementare, le coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali e l'autovettura a uso promiscuo ed eventuali accessori legati all'auto.

EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2022

TRATTAMENTI INTEGRATIVI

Principio	Descrizione
 <p>Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali e da potenziali rischi legati al contenzioso. Strumenti di retention e protezione del know-how del Gruppo.</p> <p>Rif. pagg. 26, 28 e 29 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Amministratore Delegato-Direttore Generale - Severance:</p> <p>a1) Trattamento di Fine Mandato: in caso di risoluzione consensuale del rapporto subordinato dirigenziale, alla scadenza naturale del mandato 2021-2024 e in assenza di rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato, è previsto il riconoscimento di un importo pari a 2 annualità di Retribuzione Globale Annuia (intesa come Retribuzione Fissa Annuia Lorda e Incentivo di Breve Termine medio erogato nel triennio di mandato) per il ruolo di Direttore Generale fino a un massimo pari a 3.000.000 di euro (il limite massimo non si applica in caso di mancata attivazione del Patto di Non Concorrenza).</p> <p>Solo in caso di cessazione anticipata della carica,</p> <p>a2) Indennità omnicomprensiva in caso di cessazione anticipata del mandato 2021-2024 escluso il licenziamento per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e change of control, pari a 2 annualità di Retribuzione Globale Annuia (intesa come Retribuzione Fissa Annuia Lorda e Incentivo di Breve Termine a target) per il ruolo di Direttore Generale. Importo erogabile: 2.600.000 euro.</p> <p>b) Patto di non concorrenza pari a 700.000 euro con durata pari a 12 mesi, che si attiverà in caso di esercizio del diritto di opzione da parte del Consiglio di Amministrazione. Per il diritto d'opzione è previsto un corrispettivo pari a 300.000 euro.</p> <p>In caso di cessazione del rapporto di lavoro per fatto non imputabile all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, anticipatamente al 31 ottobre 2023, l'opzione si considera come esercitata, con conseguente attivazione del Patto.</p> <p>Direttore Generale: patto di stabilità di durata biennale e di importo complessivo pari a 900.000 euro da erogarsi in due tranches annuali. Inoltre sono previste le competenze di fine rapporto (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto (previste da CCNL). Possibilità di concordare trattamenti integrativi in base a criteri definiti da policy interna. Severance Payment nei casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento (massimo 2 annualità della remunerazione). Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro (12 mensilità per ogni anno del patto). Patti di stabilità a protezione del know-how (12 mensilità per ogni anno del patto).</p> <p>Tali strumenti sono attivabili nel corso del rapporto di lavoro o alla risoluzione del rapporto di lavoro stesso.</p>

CLAWBACK

Principio	Descrizione
 <p>Adozione di meccanismi di clawback, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.</p> <p>Rif. pag. 22 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>All'Incentivo Variabile di Breve Termine 2022 si applica il regolamento di clawback che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.</p>

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA

Principio	Descrizione
 <p>La Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana.</p>	<p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Direttiva UE 2017/828 ➤ Art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza ("TUF") modificato dal D.Lgs. n. 49/2019 ➤ Art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter ➤ Raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2022

**Strategia, Sviluppo sostenibile,
Condizioni di lavoro
e Politica sulla remunerazione**

**Collegamento tra Strategia,
Sviluppo sostenibile
e Politica sulla remunerazione**

La Politica sulla remunerazione viene definita in coerenza con la strategia aziendale e contribuisce a promuovere l'allineamento della visione e dell'operato del Management con le aspettative degli stakeholder, con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine.

L'implementazione della strategia aziendale viene assicurata attraverso la definizione, da parte del Consiglio di Amministrazione, delle priorità di breve e di medio-lungo termine che sono tradotte in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con successivo deployment al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche e successivamente a tutto il Management, e garantendo poi un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi. Il collegamento tra la Politica sulla remunerazione e la strategia aziendale, oltre a essere condizionato dal perdurare della pandemia di COVID-19, ha profondamente risentito del deterioramento della situazione patrimoniale e finanziaria della Società che ha portato il bilancio consolidato al 31 dicembre 2021 a chiudersi con perdite superiori a un terzo del capitale sociale, integrando i presupposti previsti dall'art. 2446 del codice civile. Tale contesto ha condotto alla decisione del Consiglio di Amministrazione di non dotarsi di strumenti di incentivazione variabile a base azionaria per l'esercizio in corso. Pertanto il Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria venuto a scadenza nel 2021 non viene rinnovato. Per il 2022 la Società ha pertanto deciso di implementare un unico Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per l'anno 2022, con l'obiettivo di concentrare gli sforzi del management verso l'obiettivo prioritario di generazione di cassa e ritorno alla sostenibilità finanziaria per la Società, anche attraverso il differimento biennale di una quota rilevante dell'incentivo maturato.

Il Piano Strategico 2022-2025 aggiornato si basa, nel suo complesso, sulle dinamiche dei mercati di riferimento di Saipem presentate a ottobre 2021 e, nello specifico, sui trend in crescita nel business E&C Offshore e Drilling Offshore. Inoltre, la Società ha avviato un programma di riduzione costi e proseguirà nelle ottimizzazioni ulteriori dei processi, sfruttando anche le opportunità derivanti dal nuovo modello organizzativo. Nei mercati E&C Offshore e Drilling il Gruppo può contare su di un vantaggio competitivo che deriva dalla sua flotta altamente tecnologica, dall'esperienza maturata nelle geografie chiave e dalla comprovata reputazione acquisita negli anni con i principali clienti nel settore energetico.

La strategia di Saipem, rispondendo e anticipando le esigenze dell'attuale e del futuro mercato e le pressioni legate al mutato scenario, ribadisce il focus industriale ver-

so la transizione energetica e le infrastrutture sostenibili. L'attenzione posta da Saipem alle tematiche di sicurezza rimane centrale e insita nel modello di business e viene confermata prevedendo l'adozione dell'indice di TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate), che garantisce un sistema di controllo completo e integrato in materia di sicurezza delle persone, come entry gate.

Saipem conferma di voler giocare un ruolo da protagonista nella transizione energetica e nell'economia circolare focalizzandosi in particolare sulla realizzazione di impianti modulari nella filiera per la cattura del carbonio, sul riciclo della plastica e nello sviluppo di tecnologie robotiche di tipo subsea. In particolare, nel settore CCUS (Carbon Capture, Utilization and Storage) Saipem ha le tecnologie per servire tutta la filiera a partire dalla cattura, al trasporto fino alla perforazione dei pozzi per accedere alle unità geologiche in cui sequestrare la CO₂. Inoltre il Gruppo adotterà una maggiore selettività commerciale nel business E&C Onshore, in ottica di riduzione dei rischi e di focalizzazione sulla generazione di valore, rispetto ai volumi. Si prevede la riduzione dell'esposizione in segmenti caratterizzati da alta competizione e una rifocalizzazione in contesti dove Saipem può svolgere un ruolo da leader, quali LNG e gas valorizzazione (impianti urea e ammoniaci), facendo leva sulle proprie referenze, local content e offerta tecnologica proprietaria. Forte attenzione è di conseguenza rivolta al portafoglio tecnologico con riferimento alle tecnologie verdi emergenti, come quelle dell'idrogeno, del trattamento della CO₂ e dell'eolico marino, quelle per le bio-raffinerie, la robotica sottomarina, e ulteriori soluzioni di modelli integrati innovativi per l'abbattimento delle emissioni sugli impianti esistenti, dove la componente digitale arricchisce quella strettamente tecnologica.

Saipem ha delineato nel Piano Strategico 2022-2025 aggiornato la volontà di rinforzare la struttura patrimoniale del Gruppo, anche attraverso la manovra finanziaria, in modo da poter tornare ad assumere il suo ruolo come player globale, anche con riferimento alla transizione energetica, attraverso azioni volte a contribuire, in maniera diretta e indiretta, al contrasto del cambiamento climatico e a garantire al mercato un partner affidabile per un business sostenibile. Inoltre ha confermato nel Piano le proprie priorità e linee di azione al fine di ricoprire un ruolo decisivo nel mercato del futuro, dove il paradigma sarà costituito dagli impegni e dagli obiettivi di sostenibilità della Società che guardano alla crescita sostenibile del Gruppo e alla creazione di valore condiviso con i propri stakeholder.

La Politica sulla remunerazione 2022 conferma, in questo senso, l'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environment, Social & Governance) e, in particolare, il sostegno al rafforzamento delle politiche di contrasto al cambiamento climatico, in coerenza con l'orientamento ormai consolidato a livello internazionale a seguito degli accordi di Parigi e Glasgow (COP21 e 26) sul Clima. In sintonia con il comportamento di istituzioni, clienti, comunità finanziaria e società del settore, Saipem propo-

ne il completamento delle azioni già intraprese volte ad affinare la strategia e il relativo piano attuativo per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione delle emissioni dei gas serra.

Attraverso un'articolata e strutturata analisi di materialità, che ha visto direttamente coinvolti i rappresentanti di tutte le categorie di stakeholder e che quest'anno è stata sviluppata seguendo i criteri della "doppia materialità", in linea con le raccomandazioni GRI e SASB, Saipem ha individuato le tematiche di sostenibilità prioritarie e connesse al proprio business, dove più rilevante è il contributo che la Società può dare in termini di creazione di valore, nella sicurezza delle persone, nella riduzione delle emissioni climalteranti.

Il cambiamento climatico è da tempo riconosciuto come un tema materiale dagli stakeholder coinvolti nel contesto dell'Analisi di Materialità. Saipem ha pertanto accresciuto negli ultimi anni il suo impegno a migliorare le proprie performance in termini di emissioni di gas a effetto serra (GHG). Dal 2021 Saipem ha reso noti pubblicamente i suoi obiettivi di lungo termine di decarbonizzazione, legati al proprio Programma Net-Zero a valle di uno strutturato processo di analisi e condivisione interna avviato negli ultimi anni. In particolare sono stati identificati i seguenti target di lungo periodo:

- 50% di riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2 entro il 2035 (considerando le emissioni di GHG del 2018 come baseline);
- Carbon Neutrality per lo Scope 2 entro il 2025.

Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione in relazione a tematiche di anticorruzione e agli aggiornamenti del "Modello 231". La Società ha sviluppato un sistema di gestione anticorruzione e un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che dovessero svolgere attività fraudolente.

Per lo sviluppo di un'efficace strategia di contrasto al fenomeno corruttivo, rappresentata dalla maturazione di un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione, Saipem considera particolarmente rilevanti le iniziative di formazione e le attività di sensibilizzazione. Pertanto, confermando l'importanza strategica della formazione per promuovere e diffondere la conoscenza in ambito Compliance e anticorruzione, Saipem ha investito nel garantire un'erogazione capillare e sempre più diffusa.

In considerazione di questi fattori, Saipem focalizza la propria attenzione sui seguenti obiettivi:

- preservare la sicurezza delle persone attraverso la conferma del monitoraggio dell'indice di frequenza infortuni (TRIFR) che garantisce un sistema di controllo completo e integrato in materia di sicurezza delle persone;
- ridurre le proprie emissioni di GHG in termini di CO₂ equivalente, per contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici in linea con gli obiettivi globali e del settore, con particolare riferimento al cumulato delle emissioni di GHG evitate, intendendo il totale della massa di GHG non emessa in atmosfera grazie alle "iniziative di gestione dell'energia" e al lavoro svolto nel contesto del Programma Net-Zero, con focus sulle emissioni di Scope 3, ma comunque trasversale a tutte le emissioni di GHG;
- garantire la formazione relativamente alle tematiche di anticorruzione e 231 per il personale a rischio.

TREND STORICO INDICE FREQUENZA INFORTUNI TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE



L'articolazione di obiettivi legati a fattori ESG/Sostenibilità e alla materialità delle tematiche strategiche per il business rappresenta un impegno che la Società adotta verso gli stakeholder e che risulta allineato ai principi internazionali cui l'azienda aderisce (es. UN Global Compact) e alla cornice di riferimento rappresentata dagli obiettivi al 2030 delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals - SDGs), oltre che alle linee guida europee volte a supportare la ripresa economica e lo sviluppo sostenibile.

Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione

Nel rispetto della normativa in materia e dei principi fondanti del Codice Etico societario, Saipem garantisce a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro e un equo trattamento normativo e retributivo. Saipem si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, scevro da discriminazioni di alcun tipo e nel quale differenti caratteristiche e orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa. A tal fine la Società non solo si impegna a rispettare e applicare il quadro normativo dei Paesi in cui opera, ma sviluppa politiche societarie finalizzate a garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori, con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipo (collegati ad esempio a colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, orientamenti sessuali, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani.

Tale contesto di riferimento garantisce che gli elementi cardine della Politica sulla remunerazione – e più in generale della gestione delle proprie persone – siano il principio dell'equità interna e la valorizzazione del merito e delle competenze professionali distintive e critiche. La Politica sulla remunerazione viene infatti definita e implementata in piena coerenza con il processo di pianificazione strategica delle risorse umane e le risultanze delle valutazioni di competenze e performance dei singoli, assicurando, nel contempo, l'allineamento della stessa alle specifiche esigenze dei mercati e dei quadri giuslavoristici di riferimento dei mercati del lavoro in cui Saipem opera.

Sempre in funzione delle specificità locali, Saipem si impegna inoltre a erogare alla totalità delle proprie risorse (indipendentemente dalla forma contrattuale, ma sempre nel rispetto delle diverse legislazioni vigenti) ulteriori benefit a sostegno delle proprie persone, quali forme di previdenza complementare, fondi integrativi sanitari, servizi e politiche di supporto alla mobilità, iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia, ristorazione, corsi di formazione.

La pandemia di COVID-19, proseguita a livello mondiale nel corso del 2021, ha inoltre stimolato il continuo miglioramento dei processi di lavoro e il ricorso al lavoro agile da remoto, nella duplice ottica di salvaguardare la salute delle proprie risorse, che resta la priorità, e, nel contempo, garantire la continuità del business.

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e il modello di Governance di Saipem, secondo le quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione e Comitato Remunerazione e Nomine.

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 Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società.

In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti. In linea con il Codice di Corporate Governance (art. 5, raccomandazione 26) 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 Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, ha designato in data 18 maggio 2021 quali membri del Comitato Remunerazione e Nomine i seguenti amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti: Paul Schapira, con funzioni di Presidente, Alessandra Ferone e Paola Tagliavini. Il relativo regolamento è stato approvato, così come per i regolamenti degli altri Comitati endo-consiliari, dal Consiglio di Amministrazione il 30 giugno 2021.

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI



COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

NOME	RUOLO
Paul Schapira	Presidente
Alessandra Ferone	Membro
Paola Tagliavini	Membro

14 riunioni nel 2021; durata media: 2 ore e 4 minuti; tasso medio di partecipazione: 100%.

Il Direttore Risorse Umane e Organizzazione o in sua vece la Head of People Development, Recruitment, Training and Compensation, svolge il ruolo di Segretario del Comitato cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni e assistere il Comitato nello svolgimento delle relative attività.

Ruolo del Comitato

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance (art. 4, raccomandazioni 19, 23 e 24 e art. 5, raccomandazione 25):

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti" 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, chiamata ad approvare la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Remunerazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e degli Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione;
- propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, i criteri generali per la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;

- propone al Consiglio candidati alla carica di Amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più Amministratori (art. 2386, primo comma, cod. civ.), assicurando il rispetto delle prescrizioni sul numero minimo di Amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- formula al Consiglio valutazioni sulle designazioni dei Dirigenti della Società e dei componenti degli organi della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio di Amministrazione;
- riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- propone al Consiglio il piano per la successione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori esecutivi, individuando le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico; in relazione alla successione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, esamina e valuta i criteri, riferendo al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire a quest'ultimo di accertare l'esistenza di adeguate procedure che sovrintendono ai piani di successione;
- coadiuva il Consiglio nell'attività di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi comitati;
- coadiuva il Consiglio nell'esprimere, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale del Consiglio stesso e dei suoi comitati, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione;
- coadiuva il Consiglio nell'attività di eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente.

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, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei limiti del budget approvato dal Consiglio di Amministrazione; il Comitato definisce annualmente un budget di spesa che sottopone al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo da questi de-

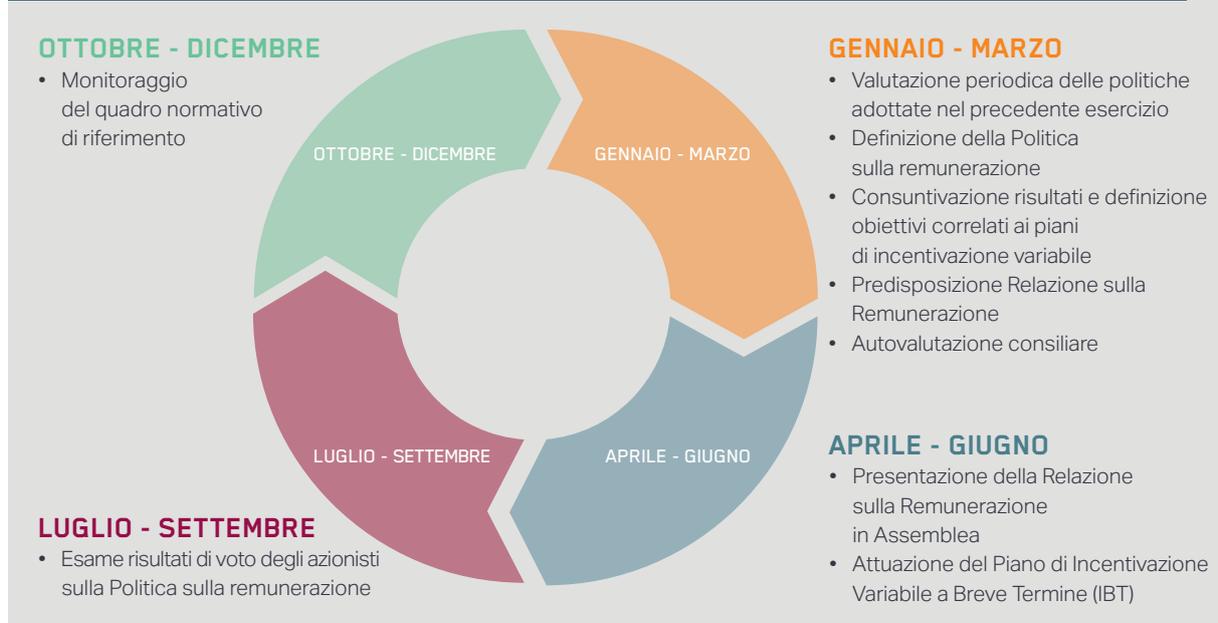
signato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci, in particolare quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni partecipano, su invito del Presidente del Comitato, altri soggetti per fornire le informazioni e valutazioni di competenza con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno. Nessun Amministratore esecutivo 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 Linee Guida 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 Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 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 sulla remunerazione 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.

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Attività svolte e programmate

Nel corso del 2021 il Comitato si è riunito complessivamente 14 volte, per una durata media di 2,04 ore, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti. Il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo hanno preso parte a tutte le riunioni, che sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui temi riportati nella tabella "Principali temi affrontati nel corso del 2021" nella pagina successiva.

Per il 2022 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 15 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione si sono già svolte le prime 10 riunioni, dedicate in particolare: (i) alla nomina del Direttore Generale; (ii) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2021 ai fini della defini-

zione delle proposte di politica per il 2022; (iii) all'introduzione del nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022 in sostituzione della terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023; (iv) alla consuntivazione dei risultati aziendali 2021 e alla definizione degli obiettivi di performance 2022 connessi al nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022; (v) alle considerazioni sull'attivazione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023, relativamente alle performance 2021 e al suo impatto sull'incentivazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli altri Dirigenti della Società; (vi) alla proposta di annullamento del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 per l'attribuzione 2019; (vii) all'esame dell'autovalutazione consiliare 2021.

Nel corso delle successive riunioni saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2022 ai fini della predisposizione della Politica sulla remunerazione 2023. Il Comitato riferisce regolarmente sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, 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

Corporate Governance e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2022

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2021

Mese	Tem
Gennaio	1. Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine
	2. Proposta indicatori 2021 per i piani di incentivazione variabile in essere
	3. Valutazione Attuazione Politica Retributiva 2020
	4. Linee Guida di Politica Retributiva 2021
	5. Linee Guida Relazione sulla Remunerazione 2021
Febbraio	1. Piano di Incentivazione di Breve Termine: proposta indicatori ESG per il 2021
	2. Proposta target 2021 per i piani di incentivazione variabile in essere
	3. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021
	4. Esame delle prassi retributive per la strutturazione dei compensi per l'Amministratore Delegato-CEO, il Presidente e gli Amministratori
	5. Analisi delle raccomandazioni di voto dei Proxy Advisor
Marzo	1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2016-2018: assegnazione azioni 2021 relativamente alle Attribuzioni 2018 - Amministratore Delegato-CEO
	2. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2021 per l'Amministratore Delegato-CEO
	3. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2021 per il Responsabile Internal Audit
	4. Incentivazione di Breve Termine 2022 - Target per Indicatori Scheda Societaria 2021
	5. Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021: approvazione indicatori di lungo termine e target per indicatori di lungo termine per l'attribuzione 2021
	6. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem 2021
	7. Proposta acquisto azioni proprie al servizio del Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria e della componente differita a base azionaria del Piano di Incentivazione di Breve Termine
Aprile-Giugno	1. Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021-2023: determinazione numero azioni da attribuire alle risorse manageriali e approvazione del Regolamento per l'Attribuzione 2021
	2. Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine
	3. Analisi dei risultati di voto della stagione assembleare 2021
	4. Proposta dei compensi per il nuovo mandato 2021-2024, per la Presidente, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per i componenti dei Comitati
	5. Valutazione della proposta di designazione del Dirigente Preposto alla redazione dei Documenti Contabili
Luglio-Settembre	1. Proposta dei compensi per il nuovo mandato 2021-2024, per Presidente, Amministratore Delegato e Direttore Generale e componenti dei Comitati
	2. Proposta contratto tra Saipem SpA e l'Amministratore Delegato e contratto tra Saipem SpA e il Direttore Generale
	3. Autovalutazione consiliare 2021: definizione vendor list e modalità svolgimento gara
	4. Analisi preliminari sul nuovo Sistema di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024
Ottobre-Dicembre	1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021: determinazione numero azioni ai fini dell'attribuzione 2021 e approvazione dei Regolamenti
	2. Analisi e proposta per il nuovo Sistema di Incentivazione di Lungo Termine 2022-2024
	3. Autovalutazione consiliare 2021: prosecuzione dei lavori e scelta del consulente
	4. Valutazione sulla designazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
	5. Budget 2022 del Comitato Remunerazione e Nomine
	6. Piano di Incentivazione di Breve e Lungo Termine: prima proposta indicatori
	7. Aggiornamento sull'avvenuto avvio dell'Autovalutazione Consiliare 2021

Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, in particolare nelle riunioni del 25 gennaio, del 16 febbraio, del 9 marzo, del 21 marzo e del 5 aprile in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

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 2021, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2022, relativamente al Presidente, all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, agli Amministratori non esecutivi, ai Sindaci, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione dell'11 aprile 2022, contestualmente all'approvazione della presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

Ai fini della predisposizione del presente Documento di Politica, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2022. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con il supporto della funzione Risorse Umane.

Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2022

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile, limitatamente all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per gli elementi riportati nella tabella "Componenti retributive per l'AD-DG e i DIRS" nella pagina 24, può derogare temporaneamente la Politica sulla remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine della Società nel suo complesso e della sua sostenibilità o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

Eventuali deroghe verranno evidenziate nella Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti dell'anno successivo.

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

Corporate Governance, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare gli interessi del Management all'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli stakeholder 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, nonché con obiettivi di carattere non economico-finanziario, e definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-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, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri così stabiliti.

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

I compensi degli Amministratori non esecutivi sono 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 delle attribuzioni a lui conferite.

Salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, è prevista l'esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, per il Direttore Generale e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è 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. La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede l'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.

Coerenza con i riferimenti di mercato

Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionalmente riconosciuti. Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati confrontati con ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un focus nei settori manifatturiero, construction, transportation, Oil&Gas ed energy e ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem per fatturato e capitalizzazione di mercato con un focus nei settori Oil&Gas, transportation, construction ed energy. La verifica del posizionamento retributivo viene svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive.

Remunerazione variabile

Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza della componente variabile, che è connessa al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo e che prevede il differimento di una sua quota in un orizzonte temporale biennale, in coerenza con la natura di medio-lungo periodo del business esercitato.

Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare: (i) la valutazione della performance annuale individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con gli obiettivi assegnati; (ii) la definizione di un Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine secondo modalità volte a focalizzare l'azione del Management sugli obiettivi dell'anno, ma raggiungendo risultati sostenibili nel tempo grazie al differimento biennale di parte dell'incentivo e al suo collegamento con il valore creato per gli azionisti; (iii) l'orientamento del Management verso operazioni straordinarie, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, grazie a un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale.

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

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 esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.

Benefit in linea con le prassi di mercato

Benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative.

Clausole di clawback a copertura dei rischi di errori e per casi di violazione rilevanti

È prevista l'adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, di meccanismi di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di non procedere all'erogazione o all'assegnazione delle Azioni, o di chiedere la restituzione del valore dell'incentivo o del controvalore delle Azioni già assegnate, o di trattenere un ammontare pari al valore o al controvalore a seconda della fattispecie da competenze dovute ai beneficiari, laddove la maturazione sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi (o Azioni/controvalore) relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione e/o la commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo rapporto fiduciario, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Presupposti, modalità e termini di applicazione del principio di clawback

Il Regolamento prevede la revoca degli incentivi erogati o da erogare, ovvero attribuiti o da attribuire o dell'assegnazione delle Azioni, o il recupero del controvalore monetario del titolo azionario o degli Incentivi Monetari Variabili entro il termine massimo di tre anni dalla rispettiva erogazione o assegnazione, qualora gli incentivi risultino essere stati determinati sulla base di dati, relativi ai risultati conseguiti e/o alle performance realizzate, che si siano rivelati in seguito errati. Il Regolamento prevede altresì di applicare le azioni di recupero entro il termine massimo di cinque anni dalla rispettiva erogazione o assegnazione nei confronti dei soggetti che risultino responsabili dell'alterazione, per dolo o colpa grave, dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati a fronte degli obiettivi assegnati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione, e/o di violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, e siano di tale rilevanza da far venir meno il relativo presupposto fiduciario.

In tali casi, a esito delle verifiche effettuate da parte degli organi e delle funzioni aziendali di vigilanza e controllo, sulla sussistenza di errori che impattino sulla consuntivazione dei risultati, l'azienda dovrà, previa rettifica dei dati, procedere alla revisione dei risultati e al ricalcolo degli incentivi da parte dei competenti organi e funzioni aziendali, con possibilità di recupero totale o parziale, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti e agli incentivi correlativamente spettanti. Sono da intendersi

privi di rilievo errori che non abbiano avuto impatto sulla determinazione finale dell'ammontare dell'incentivo.

Trattamenti di fine rapporto, patto di stabilità e patti di non concorrenza entro limiti prefissati e a tutela degli interessi

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto, patti di stabilità e patti di non concorrenza, per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti entro un determinato importo o un determinato numero di anni o di mensilità di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita.

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2022

La Politica sulla remunerazione 2022, tenuto anche conto della deteriorata situazione patrimoniale e finanziaria della Società, nonché dell'evoluzione dello scenario pandemico e delle nuove sfide lanciate dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, prevede di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2022 in linea con il Piano Strategico 2022-2025 aggiornato varato dalla Società, posto alla base della manovra finanziaria, che consente di perseguire un profilo rischio/rendimento più bilanciato e un percorso di progressivo deleveraging e che prevede un importante programma di riduzione dei costi di struttura, nonché con la nuova organizzazione di tipo funzionale e organizzata per business line, al fine di

migliorare l'efficienza operativa, aumentare il controllo su rischi e costi di progetto, aumentare il coordinamento commerciale e contrattuale e focalizzare la capacità esecutiva dei progetti in linea con il nuovo Modello Operativo della Società. In particolare, la nuova organizzazione prevede un orientamento per linee di business, che supera la struttura divisionale, con l'obiettivo di una maggiore efficienza, di un controllo del rischio centralizzato e di uno sviluppo di modelli esecutivi innovativi e flessibili, in linea con le esigenze della transizione energetica.

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi la Politica sulla remunerazione 2022 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 30 aprile 2021. Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione 2022 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021 e del 24 marzo 2022.

Per il Direttore Generale la Politica sulla remunerazione 2022 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2022 e del 24 marzo 2022.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica sulla remunerazione 2022 prevede l'introduzione di un nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine valido per il solo 2022, deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022 e non prevede per il 2022 piani di incentivazione variabile di lungo termine.

RIFERIMENTI DI MERCATO

RUOLO	PROVIDER DATI RETRIBUTIVI	RAZIONALE	BENCHMARK
Presidente	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in aziende italiane in prevalenza industriali, comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione, copertura geografica, numero di dipendenti e con particolare riferimento a quelle con quotazione principale su listino italiano e con struttura di azionariato comparabile a Saipem.	Società italiane Atlantia, ENEL, Eni, Fincantieri, Interpump, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Poste Italiane, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Webuild.
Amministratori non esecutivi			
Amministratore Delegato-Direttore Generale	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi nelle principali aziende italiane ed europee, in prevalenza industriali, comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione, copertura geografica, numero di dipendenti, con particolare riferimento alle aziende italiane con quotazione principale su listino italiano e con struttura di azionariato comparabile a Saipem e aziende europee comparabili a Saipem per tipologia di business.	Società italiane Atlantia, ENEL, Eni, Fincantieri, Interpump, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Webuild. Società europee Balfour Beatty, Bilfinger, Colas, Eiffage SA, Ferrovial SA, Hochtief, Petrofac, SBM Offshore NV, Subsea 7, Technip FMC, Tecnicas Reunidas, Wood Group.
Direttore Generale	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi nelle principali aziende italiane, in prevalenza industriali, comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione, copertura geografica, numero di dipendenti, con particolare riferimento a quelle con quotazione principale su listino italiano e con struttura di azionariato comparabile a Saipem e aziende europee comparabili a Saipem per tipologia di business.	Società italiane Atlantia, ENEL, Eni, Fincantieri, Interpump, Italgas, Leonardo, Maire Tecnimont, Prysmian, SNAM, Terna, TIM, Webuild. Società europee Balfour Beatty, Bilfinger, Colas, Eiffage SA, Ferrovial SA, Hochtief, Petrofac, SBM Offshore NV, Subsea 7, Technip FMC, Tecnicas Reunidas, Wood Group.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un focus nei settori manifatturiero, construction, transportation, Oil&Gas ed energy. Ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem con un focus nei settori Oil&Gas, transportation, construction ed energy.	

Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nella data del 14 luglio 2021.

Remunerazione del Presidente

Le Linee Guida di Politica per il Presidente del Consiglio di Amministrazione riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, che ha definito un compenso fisso pari a 427.500 euro, lievemente inferiore alla mediana di mercato, comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021, pari a 60.000 euro, cui si aggiunge il compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance, pari a 28.500 euro.

Compenso degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 30 aprile 2021 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro.

Compenso dei Sindaci

L'Assemblea del 29 aprile 2020 ha definito la remunerazione dei Sindaci prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per ciascun Sindaco Effettivo.

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensionali e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 5, Raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, sono determinati come segue:

- > per il Comitato Controllo e Rischi sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 44.000 euro per il Presidente e a 33.500 euro per gli altri membri;
- > per il Comitato Remunerazione e Nomine sono stati definiti i compensi pari rispettivamente a 37.000 euro per il Presidente e a 25.500 euro per gli altri membri;
- > per il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 28.500 euro per il Presidente e a 22.500 euro per gli altri membri;
- > per il Comitato Parti Correlate sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e 15.000 euro per altri membri.

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

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

COMPONENTI RETRIBUTIVE PER L'AD-DG E I DIRS

FISSO	Remunerazione fissa
VARIABILE DI BREVE PERIODO	Incentivazione Variabile di Breve Termine (IBT) con differimento di una quota
BENEFIT	Benefit non monetari
STRUMENTI ACCESSORI	Severance Payment Patto di stabilità Patto di non concorrenza

Amministratore Delegato-Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale le componenti retributive riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021 e del 24 marzo 2022; in relazione alle deleghe conferite, la remunerazione fissa 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.

Remunerazione fissa

La remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.000.000 di euro, inferiore alla mediana di mercato, di cui 650.000 euro quale Remunerazione Annua Lorda per la posizione di Direttore Generale e 350.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato.

Si ricorda inoltre che non sono previste forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Incentivazione variabile di breve termine

L'Amministratore Delegato-Direttore Generale risulta destinatario del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 24 marzo 2022, in sostituzione della terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023.

Il Piano prevede, subordinatamente al raggiungimento dell'Entry Gate basato su:

- > Indicatore economico-finanziario: Posizione Finanziaria Netta (PFN) Adjusted misurato al 31 dicembre 2022; e
- > Indicatore di sicurezza: Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR) misurato al 31 dicembre 2022; e al raggiungimento di un punteggio di almeno 80 punti della scheda societaria (cd. trigger), l'attivazione del Piano e la conseguente erogazione del 60% dell'incentivo totale maturato.

Il Piano prevede che, subordinatamente al superamento dell'Entry Gate, le condizioni di performance siano misu-

OBIETTIVI 2022 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2022

ENTRY GATE

**1. POSIZIONE FINANZIARIA NETTA ADJUSTED AL 31 DICEMBRE 2022
2. TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE (TRIFR) AL 31 DICEMBRE 2022**

OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI

EBITDA Adjusted ⁽¹⁾
(peso 35%)
Free Cash Flow Adjusted ⁽¹⁾
(peso 30%)

OBIETTIVI ESG

Riduzione emissioni GHG ⁽²⁾
(peso 5%)
Formazione Anti-corruption e 231
(peso 5%)

OBIETTIVI STRATEGICI

Backlog Progress
(peso 15%)
Ordini da acquisire
(peso 10%)

(1) Gli adjustment sono relativi agli oneri straordinari cd. "non recurring" utilizzati nelle comunicazioni di Saipem al mercato e che riguardano principalmente le seguenti fattispecie: redundancy litigation di natura fiscale e arbitrati.

(2) Con riduzione emissioni GHG si intendono le emissioni (misurate in termini di tonnellate di CO₂) evitate relative allo Scope 1 e allo Scope 2 nel perimetro di Gruppo:
- Scope 1: emissioni dirette derivate delle operazioni sotto il diretto controllo di Saipem;
- Scope 2: emissioni indirette derivate dall'acquisto di energia.

rate sulla base degli obiettivi 2022 deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2022 in coerenza con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema riportato qui sopra.

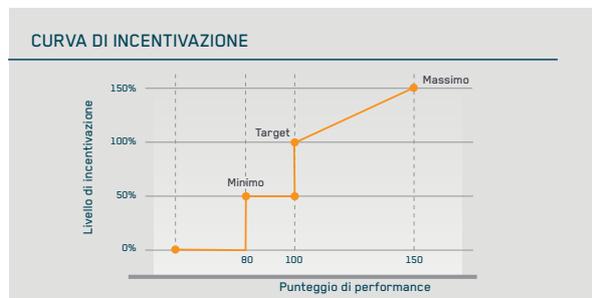
Ciascuno degli obiettivi è misurato secondo una scala di performance 50-150, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione il livello soglia di performance complessiva deve risultare pari a 80 punti.

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio 2022. Il livello di opportunità risulta pari al 50% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance minimo, al 100% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance target e 150% in caso di punteggio di performance massimo.

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

$$IT = RC \times I_{Target} \times LI$$

Dove RC è la remunerazione complessiva e "I_{Target}" è la percentuale di incentivazione a target, mentre LI è il livello di incentivazione collegato al risultato complessivo conseguito.



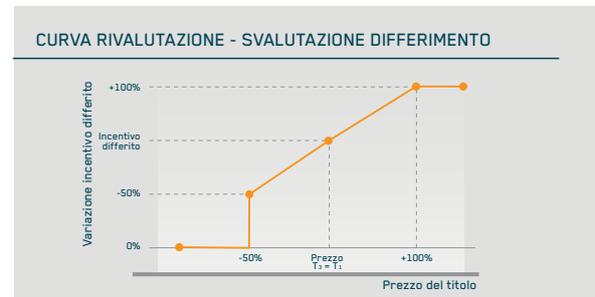
Il Piano prevede inoltre che l'assegnazione del 40% dell'incentivo sia soggetta a differimento biennale e l'importo effettivamente erogato sia determinato come segue:

- > variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel

periodo 1-31 maggio 2023 rispetto al prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP) nel periodo 1-31 maggio 2025. L'importo effettivamente corrisposto sarà definito come di seguito descritto:

- nel caso di riduzione del prezzo medio che ecceda il -50%, l'incentivo sarà pari a 0;
- nel caso di variazione del prezzo medio tra -50% e +100%, la variazione dell'incentivo differito sarà lineare tra -50% e +100%;
- nel caso di variazione del prezzo medio al di sopra del +100%, l'incentivo effettivamente corrisposto sarà comunque pari al massimo al +100% dell'incentivo differito.

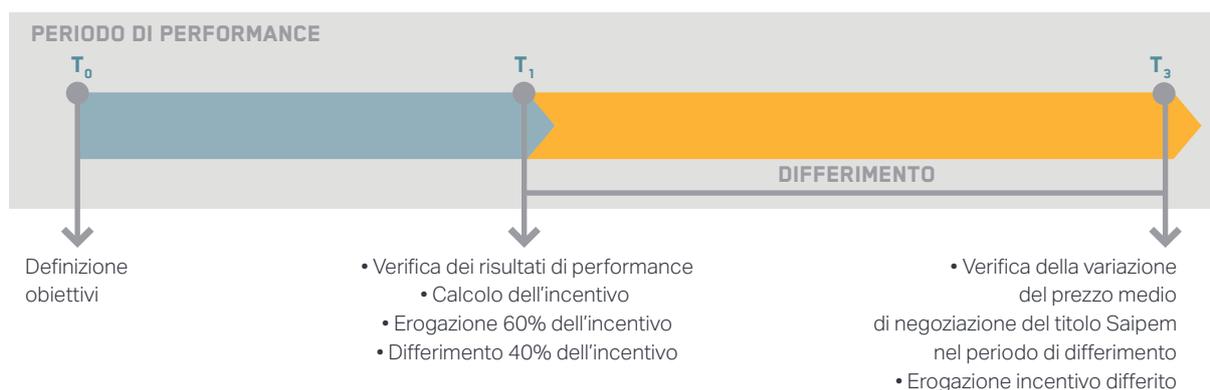
Questo comporta che il livello di incentivazione massima effettivamente conseguibile sia pari al 210% della remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.



Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, in caso di mancato rinnovo del mandato o cessazione anticipata, è previsto che l'erogazione dell'incentivo eventualmente differito avvenga secondo le condizioni di performance previste e come definito dal Regolamento attuativo del Piano.

È inoltre prevista l'applicazione di un moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni straordinarie, che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'applicazione del moltiplicatore sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale un incentivo di breve termine pari al massimo al 150% del-

PIANO IBT - TIMELINE



la remunerazione complessiva. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni ed è sottoposta a un'ulteriore condizione di performance identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento, che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non viene erogato.

Clausola di clawback

Tutti gli incentivi variabili 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 un errore grave o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni, le modalità e i termini di applicazione descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 22).

Strumenti accessori alla remunerazione

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale: in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono previsti i seguenti trattamenti, complessivamente inferiori a 2 annualità della Retribuzione Globale Annuale in linea con le previsioni contrattuali.

a1) Trattamenti di Fine Mandato.

- Alla scadenza dell'attuale mandato, in assenza di rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato-Direttore Generale, è prevista l'erogazione di un importo lordo corrispondente a due annualità della Retribuzione Globale Annuale per il ruolo di Direttore Generale (intesa come Retribuzione Fissa Annuale Lorda e Incentivo di Breve Termine medio del triennio di mandato), fino a un limite massimo definito in misura pari a 3.000.000 di euro, al fine di non superare l'importo massimo complessivo di due annualità della Retribuzione Fissa Annuale Lorda e dell'Incentivo di Breve Termine definito a target. Tale limite non si appli-

ca nel caso in cui non venga attivato il Patto di Non Concorrenza.

Solo in caso di cessazione anticipata della carica:

a2) Indennità omnicomprensiva in caso di cessazione anticipata del mandato 2021-2024.

- In caso di cessazione anticipata del mandato amministrativo 2021-2024, non per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e in caso di compravendita, trasferimento a titolo oneroso o gratuito e di qualsiasi altro atto di cessione di Azioni e titoli di credito, comunque denominato, che comporti il mutamento degli azionisti di controllo di Saipem ai sensi dell'art. 2359, c.c. (cd. "change of control"), qualora tale mutamento comporti anche una riduzione essenziale delle deleghe attribuite, è prevista l'erogazione di un'indennità omnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma del codice civile, di importo corrispondente a due annualità della Retribuzione Globale Annuale (intesa come Retribuzione Fissa Annuale Lorda e Incentivo di Breve Termine medio a livello target) per il ruolo di Direttore Generale, pari complessivamente a 2.600.000 euro.

b) Patto di Non Concorrenza.

- Patto di Non Concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore e delle reti di relazioni istituzionali e di business sviluppate a livello globale dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Il patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione, a proprio giudizio, attraverso un diritto di opzione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Saipem in relazione al suo oggetto sociale e nell'ambito dei principali mercati di riferimento a livello internazionale. L'importo del diritto d'opzione, da esercitarsi prima della scadenza del mandato, è pari a un importo lordo di 300.000 euro, mentre il corrispettivo previsto dal Patto di Non Concorrenza è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione del

14 luglio 2021 in misura pari a 700.000 euro. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del Patto di Non Concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Saipem successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato, a titolo di penale, in una somma pari a 350.000 euro, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica e salvo il risarcimento del maggior danno.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per fatto non imputabile all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, anticipatamente al 31 ottobre 2023, l'opzione si considera come esercitata, con conseguente attivazione del Patto.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale è prevista l'applicazione dei benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (fondo di previdenza complementare, fondo di assistenza sanitaria integrativa, assicurazione medica internazionale, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente, assegnazione di autovettura a uso promiscuo ed eventuali accessori legati all'auto).

Direttore Generale

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo, alle responsabilità assegnate e alle deleghe conferite, considerando un posizionamento graduato nell'ambito dei riferimenti dei mercati executive nazionali 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.

La Politica sulla remunerazione per il 2022, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevede: (i) la possibilità di effettuare interventi di adeguamento della retribuzione fissa tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento e dell'ampiezza delle deleghe ricevute dal Consiglio di Amministrazione; (ii) la possibilità di erogare una tantum straordinarie (per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa) in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza o in considerazione di esigenze di retention.

Incentivazione variabile di breve termine

Il Direttore Generale, come l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è destinatario del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022.

Per il Direttore Generale sono previsti obiettivi individuali definiti in relazione alle deleghe conferite dal Consiglio di Amministrazione e in stretta coerenza con gli obiettivi societari. Al di sotto del livello minimo di performance individuale (80 punti) non è prevista l'attribuzione di alcun incentivo.

Ciascuno degli obiettivi è misurato secondo una scala di performance 50-150, in rapporto al peso a essi asse-

gnato (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione il livello soglia della performance complessiva deve risultare pari a 80 punti.

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio 2022.

Il livello di incentivazione è pari a target (ovvero con performance = 100) al 75% della remunerazione fissa. È prevista una stretta correlazione tra la scala di performance 50-150 punti e il livello di incentivazione collegato al punteggio di performance 50%-150%; pertanto al massimo (ovvero con performance = 150 punti) il livello di incentivazione è pari al massimo al 112,5% della remunerazione fissa.

L'incentivo totale per il Direttore Generale è calcolato secondo la medesima formula dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ma avendo a riferimento la retribuzione fissa. Il livello di incentivazione massima effettivamente conseguibile dal Piano è pari al 157,5% per il Direttore Generale.

Il Piano prevede il medesimo meccanismo di differimento descritto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. L'erogazione dell'incentivo differito presuppone la costanza di rapporto di lavoro, diversamente l'incentivo potrà essere erogato in misura proporzionale al periodo trascorso tra la data di attribuzione e la cessazione del rapporto di lavoro secondo i termini e le condizioni previste dal Piano e dal Regolamento attuativo.

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 breve termine" del presente Documento di Politica.

È inoltre previsto un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni straordinarie, che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150.

Tale elemento ha la finalità di orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari al massimo al 112,5% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è

soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

Clausola di clawback

Per il Direttore Generale è prevista la clausola di clawback, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 22).

Strumenti accessori alla remunerazione

a) Trattamenti previsti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

➤ Per il Direttore Generale, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento. È inoltre possibile concordare su base individuale eventuali trattamenti integrativi in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo comunque in considerazione le tutele previste dal CCNL Dirigenti. Tali criteri tengono conto anche 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.

b) Patti di stabilità.

➤ Per il Direttore Generale è stato stipulato un Patto di stabilità di durata biennale e di importo complessivo pari a 900.000 euro da erogarsi in due tranches annuali a partire da febbraio 2023.

Benefit

Per il Direttore Generale, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE⁸) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE⁹), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Altri 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.

La Politica sulla remunerazione per il 2022, in considerazione dello scenario economico-finanziario deteriorato, ma anche dei trend di mercato del settore Oil&Gas, che fanno presagire livelli di attrition crescenti, prevedono pur con criteri molto selettivi, azioni volte a mantenere adeguati livelli di competitività delle retribuzioni e di motivazione del management e pertanto: (i) la possibilità di effettuare interventi di adeguamento della retribuzione fissa tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento attraverso l'utilizzo di un sistema strutturato su bande retributive, per risorse particolarmente strategiche per il raggiungimento dei risultati aziendali, per titolari che abbiano incrementato il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, per professionalità molto critiche e con elevato impatto sul business, nell'ambito dell'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute; (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 o programmi di particolare rilevanza o in considerazione di esigenze di retention di professionalità critiche; (iii) la possibilità di corrispondere entry bonus in fase di assunzione, al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche; (iv) la facoltà di riconoscere, in fase di assunzione, l'anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority progressa.

Incentivazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e il Direttore Generale, sono destinatari del nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti obiettivi individuali definiti in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto e in coerenza con gli obiettivi societari. Al di sotto del livello minimo di performance individuale (80 punti) non è prevista l'attribuzione di alcun incentivo.

Ciascuno degli obiettivi è misurato secondo una scala di performance 50-150, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione il livello soglia della performance complessiva deve risultare pari a 80 punti.

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio 2022.

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

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

Il livello di incentivazione è differenziato in funzione del ruolo ricoperto ed è pari a target (ovvero con performance = 100) al massimo al 60% della remunerazione fissa. È prevista una stretta correlazione tra la scala di performance 50-150 punti e la curva di incentivazione collegata al punteggio di performance 50%-150%; pertanto al massimo (ovvero con performance = 150 punti) il livello di incentivazione è pari al massimo al 90% della remunerazione fissa.

L'incentivo totale per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è calcolato secondo la medesima formula dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ma avendo a riferimento la retribuzione fissa. Il livello di incentivazione massima effettivamente conseguibile dal Piano è quindi pari al 126% della remunerazione fissa.

Il Piano prevede il medesimo meccanismo di differimento descritto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. L'erogazione dell'incentivo differito presuppone la costanza di rapporto di lavoro, diversamente l'incentivo potrà essere erogato in misura proporzionale al periodo trascorso tra la data di attribuzione e la cessazione del rapporto di lavoro secondo i termini e le condizioni previste dal Piano e dal Regolamento attuativo.

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 breve termine" del presente Documento di Politica.

È inoltre previsto un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni straordinarie, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150.

Tale elemento ha la finalità di orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e i beneficiari saranno identificati dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari al massimo al 90% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance

media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

Clausola di clawback

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista la clausola di clawback, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 22).

Strumenti accessori alla remunerazione

a) Trattamenti previsti in caso 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 (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento. È inoltre possibile concordare su base individuale eventuali trattamenti integrativi in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo comunque in considerazione le tutele previste dal CCNL Dirigenti. Tali criteri tengono anche 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 verifichino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.

b) Patti di stabilità.

➤ Possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

c) Patti di non concorrenza.

➤ Possono essere previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Benefit

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2021 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁰ o PREVINDAI¹¹) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹²), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo, rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano.

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

(11) Fondo pensione costituito in forma di associazione riconosciuta con atto pubblico con contribuzione definita a capitalizzazione individuale, www.previndai.it.

(12) 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 CORRISPOSTI E ALTRE INFORMAZIONI

Rapporto sui compensi corrisposti - 2021

La Relazione sui compensi corrisposti, in linea con la normativa è sottoposta per il terzo anno al voto consultivo degli azionisti.

La presente Relazione illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem secondo quanto previsto dai relativi regolamenti vigenti.

La Società fornisce la disclosure sugli aspetti di consultazione dei piani di incentivazione sia di breve termine che di lungo termine, riportando i dati secondo il criterio della competenza; in particolare è data evidenza dei risultati riferiti all'esercizio 2021.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione di Saipem ha deliberato, nelle sedute del 27 ottobre 2021 e del 24 marzo 2022:

- l'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021;
- l'annullamento dell'assegnazione 2022 delle Azioni attribuite nel 2019 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021;
- la non attivazione 2022 del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 con riferimento alle performance 2021.

L'annullamento del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021 - attribuzione 2019 e la non attivazione dell'Incentivazione Variabile di Breve Termine sono stati guidati da considerazioni circa l'effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Gruppo già oggetto di comunicazione al mercato.

OVERVIEW

REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.

Mandato 2018-2021

Compenso per la carica di Amministratore stabilito dall'Assemblea del 3 maggio 2018.

Compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018.

Compenso per la carica di Amministratore Delegato-CEO deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, del 16 maggio 2019, del 28 luglio 2020 e del 24 settembre 2020.

Compenso per gli Amministratori non esecutivi chiamati a partecipare ai Comitati consiliari stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 e del 24 luglio 2018.

Mandato 2021-2024

Compenso per la carica di Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2021.

Compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione approvato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021.

Remunerazione complessiva per la carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021.

Compenso per gli Amministratori non esecutivi chiamati a partecipare ai Comitati consiliari stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021.

Compensi erogati

Mandato 2018-2021

Cao Francesco - Presidente: 152.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso: 142.500 euro, che assorbe il compenso pro-quota come Amministratore pari a 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 9.500 euro.

Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 348.333 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso relativo al mandato 2018-2021: 348.333 euro, che assorbe il compenso pro-quota come Amministratore stabilito dall'Assemblea pari a 20.000 euro.

Cappello Maria Elena - Consigliere: 26.500 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 6.500 euro.

Carloni Claudia - Consigliere: 26.500 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 6.500 euro.

Ferro-Luzzi Federico - Consigliere: 33.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 6.500 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 6.500 euro.

Fumagalli Paolo - Consigliere: 33.222 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine: 9.500 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Operazioni Parti Correlate: 3.722 euro.

Mazzilli Ines - Consigliere: 34.167 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2021 al 30 aprile 2021).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 20.000 euro.

➤ Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi: 14.167 euro.



OVERVIEW

segue REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Compensi erogati



Mandato 2021-2024

Merlo Silvia - Presidente: 305.267 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso: 286.188 euro, che assorbe il compenso pro-quota come Amministratore pari a 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.079 euro.

Caio Francesco - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 668.214 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso relativo al mandato 2021-2024 come Amministratore Delegato: 233.333 euro, che assorbe il compenso pro-quota come Amministratore stabilito dall'Assemblea pari a 40.438 euro.
- Pro-quota della remunerazione annua lorda come Direttore Generale: 434.881 euro.

A cui si aggiunge l'indennità spettante per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 5.525 euro.

Diacetti Roberto - Consigliere: 72.974 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 10.110 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 22.426 euro.

Ferone Alessandra - Consigliere: 88.108 euro

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 10.922 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 17.186 euro.

Giangualiano Patrizia Michela - Consigliere: 69.081 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.164 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Parti Correlate: 13.479 euro.

Ragni Pier Francesco - Consigliere: 55.602 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.164 euro.

Reggiani Marco - Consigliere: 55.602 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.164 euro.

Schapira Paul - Consigliere: 124.795 euro

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso per la partecipazione e come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine: 31.295 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 33.500 euro.

Tagliavini Paola - Consigliere: 97.389 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 30 aprile 2021 al 31 dicembre 2021).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 40.438 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi: 29.655 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 17.186 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 10.110 euro.

Fiori Giovanni - Presidente del Collegio Sindacale:

- Compenso fisso assembleare pari a 70.000 euro.

De Martino Giulia - Sindaco Effettivo:

- Compenso fisso assembleare pari a 50.000 euro.
- Compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 13.000 euro.

Rosini Norberto - Sindaco Effettivo:

- Compenso fisso assembleare pari a 50.000 euro.
- Compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 10.000 euro.

OVERVIEW

segue REMUNERAZIONE FISSA



Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Compensi erogati

Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

► DIRS: le retribuzioni annue lorde sono pari a 4.154.450 euro, a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 12.534 euro.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob, viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

Nel 2021 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa per risorse particolarmente strategiche per un importo pari a 255.000 euro.

Nel corso del 2021 sono stati inoltre erogati interventi una tantum straordinari per un importo totale pari a 338.000 euro. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob, viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE 2021-2023



Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Compensi erogati

Scheda obiettivi 2021 ai fini del Piano di Incentivazione di Breve Termine: Free Cash Flow Adjusted (peso 30%); EBITDA Adjusted (peso 30%); Ordini da Acquisire (peso 10%); indicatori ESG (HSE, Digital Transformation, Balanced Gender Opportunity) (peso 30%).

Per l'obiettivo "Ordini da Acquisire" è previsto che, se al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo riferita a "Non Oil Related" (escluso Drilling) sarà >75%, verrà applicato, al punteggio conseguito, un moltiplicatore pari a 1,1. Il nuovo punteggio così determinato non potrà comunque eccedere i 15 punti.

Gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e sono valutati secondo una scala di performance 50-150 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 70 punti.

Consuntivazione Obiettivi 2021: 69,17 punti.

Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto.

Le azioni sono attribuite e gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 50-150 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 70 punti.

Vesting triennale per la componente azionaria dell'incentivo di breve termine.

Ai fini dell'erogazione dell'incentivo del Piano di Incentivazione di Breve Termine, il livello minimo di performance (trigger) della Scheda Obiettivi 2021 (Scheda Saipem) deve risultare almeno pari a 70 punti.

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce dell'attuale contesto in cui si trova a operare la Società e della necessità di perseguire la sostenibilità dei piani di incentivazione rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ha deliberato la non attivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine riferito alle performance 2021, sia nella componente monetaria che azionaria.

ILT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO 2019-2021) - ATTRIBUZIONE 2021

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: TSR relativo misurato in termini di posizionamento relativo rispetto a due peer group: Engineering & Construction (peso 35%) e Drilling (peso 15%); Posizione Finanziaria Netta Adjusted (peso 15%); ROAIC Adjusted (peso 15%); EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023 (peso 20%). Vesting triennale + Co-investimento di 2 anni per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Vesting triennale + Retention Premium di 2 anni per le Risorse Strategiche.

Compensi erogati

Caio Francesco - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 491.700 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 con vesting 27 ottobre 2021-26 ottobre 2024.

DIRS: 943.600 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 con vesting 27 ottobre 2021-26 ottobre 2024.

ILT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO 2019-2021) - ATTRIBUZIONE 2019

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: TSR relativo misurato in termini di posizionamento relativo rispetto a due peer group: Engineering & Construction (peso 35%) e Drilling (peso 15%); Posizione Finanziaria Netta Adjusted (peso 25%); ROAIC Adjusted (peso 25%). Vesting triennale + Co-investimento di 2 anni per l'Amministratore Delegato. Vesting triennale + Retention Premium di 2 anni per le Risorse Strategiche.

Compensi erogati

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce dell'attuale contesto in cui si trova a operare la Società e della necessità di perseguire la sostenibilità dei piani di incentivazione rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ha deliberato di annullare l'attribuzione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021.

PROPORZIONE COMPENSI FISSI E VARIABILI

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

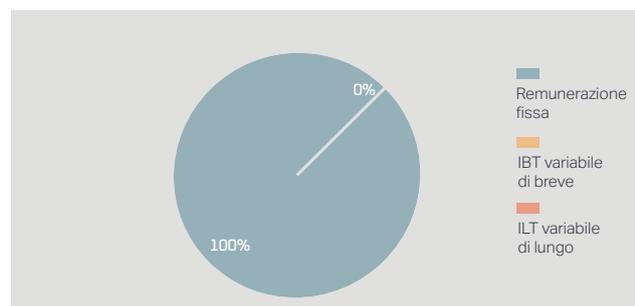
Rappresentazione della proporzione dei compensi fissi e dei compensi variabili erogati nel corso del 2021.

Amministratore Delegato-Direttore Generale: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa.

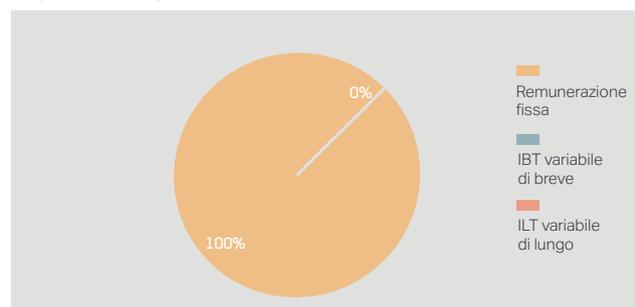
DIRS: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa.

Compensi erogati

Proporzione compensi fissi e variabili Amministratore Delegato-Direttore Generale 2021



Proporzione compensi fissi e variabili DIRS 2021



OVERVIEW

BENEFIT

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Amministratore Delegato-CEO: stessi benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative a fronte del rischio morte o invalidità, autovettura a uso promiscuo) e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.

Amministratore Delegato-Direttore Generale: stessi benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, assicurazione medica internazionale, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte o invalidità, autovettura a uso promiscuo ed eventuali accessori legati all'auto).

DIRS: condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e degli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte o invalidità), autovettura a uso promiscuo.



Compensi erogati

Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: l'importo pari a 8.991 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.

Cao Francesco - Amministratore Delegato-Direttore Generale: l'importo pari a 7.140 euro comprende la valorizzazione dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: l'importo pari a 139.612 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

SEVERANCE PAYMENT, PATTI DI NON CONCORRENZA E PATTI DI STABILITÀ

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Amministratore Delegato-CEO: indennità onnicomprensiva in caso di cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e change of control. Patto di non concorrenza.

Amministratore Delegato-Direttore Generale:

Trattamenti di Fine Mandato: è prevista l'erogazione di un importo lordo corrispondente a due annualità della Retribuzione Globale Annuo per il ruolo di Direttore Generale.

Trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata della carica, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e in caso di compravendita, trasferimento a titolo oneroso o gratuito e di qualsiasi altro atto di cessione di Azioni e titoli di credito, comunque denominato, che comporti il mutamento degli azionisti di controllo di Saipem ai sensi dell'art. 2359, c.c. (cd. "change of control"), qualora tale mutamento comporti anche una riduzione essenziale delle deleghe attribuite, è prevista l'erogazione di un'indennità onnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma del codice civile, di importo corrispondente a due annualità della Retribuzione Globale Annuo per il ruolo di Direttore Generale.

Patto di non concorrenza: il patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione, dopo valutazione e attraverso un diritto di opzione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Saipem in relazione al suo oggetto sociale e nell'ambito dei principali mercati di riferimento a livello internazionale.

DIRS: indennità di fine rapporto: concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Severance Payment: casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.

Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro. Patti di stabilità a protezione del know-how.



Compensi erogati

Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 1.800.000 euro riferiti al patto di non concorrenza in essere nel 2021.

Cao Francesco - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 300.000 euro relativi al diritto di opzione connesso al patto di non concorrenza previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale esercitabile dal Consiglio di Amministrazione.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche: importo pari a 11.766.600 euro relativo alle quote di patti di stabilità, patti di non concorrenza e indennità per cessazione del rapporto di lavoro in essere nel 2021.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Sono indicate 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.

Compensi erogati

Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 639.978 azioni detenute al 30 aprile 2021.

DIRS: 446.452 azioni detenute al 31 dicembre 2021.

Attuazione politiche retributive 2021

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2021 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato-CEO per il mandato 2018-2021, del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2021, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con la Politica sulla remunerazione 2021, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2021, in relazione al mandato 2018-2021 secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2018, del 28 giugno 2018, del 16 maggio 2019, del 28 luglio 2020 e del 24 settembre 2020 sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-CEO e in relazione al mandato 2021-2024 secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021 sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 marzo, in considerazione dell'effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Gruppo, già oggetto di comunicazione al mercato, ha deliberato l'annullamento del Piano di Incentivazione di Lungo Termine con riferimento all'attribuzione 2019 e la non attivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 - componente monetaria e azionaria.

Relazione sui Compensi Corrisposti 2021 - Risultati di voto assembleare Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, secondo comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021, con una percentuale di voti favorevoli pari al 78,2% dei votanti complessivi.

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari e i feedback ricevuti da investitori e Proxy Advisors.

Compensi fissi

Amministratori

Al Presidente per il mandato 2018-2021 è stato erogato il compenso per la carica in ragione delle attribuzioni previste dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018. Tale compenso assorbe quello come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 3 maggio 2018. Al Presidente è stato inoltre erogato il compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance.

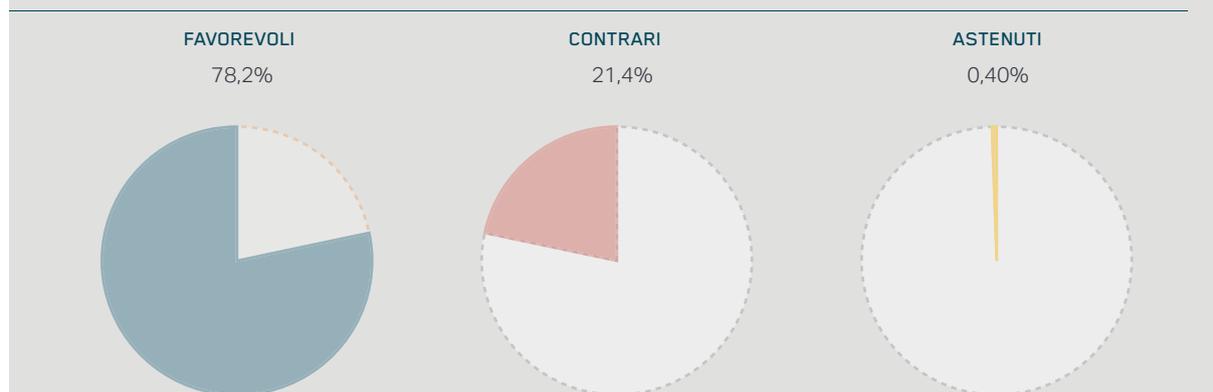
Al Presidente per il mandato 2021-2024 è stato erogato il compenso per la carica in ragione delle attribuzioni previste dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021. Tale compenso assorbe quello come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021. Al Presidente è stato inoltre erogato il compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance.

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2018-2021 sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 3 maggio 2018.

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2021-2024 sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 30 aprile 2021.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO per il mandato 2018-2021 è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018. Tale compenso assorbe quello erogato come

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE SEZIONE II - 2021



RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE SEZIONE II - 2020



Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 3 maggio 2018, in continuità con il precedente mandato. Con riferimento all'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021. Tale compenso assorbe quello erogato come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021, in continuità con il precedente mandato.

Sindaci

Ai Sindaci sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 29 aprile 2020.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2021 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa molto selettivi per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti medi di mercato.

Nel corso del 2021 sono stati inoltre erogati interventi una tantum straordinari per un importo totale pari a 338.000 euro per prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza e al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche.

Gli importi relativi ai compensi fissi e, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità pre-

viste 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 2021".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2018-2021 sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, in aumento rispetto al precedente mandato 2015-2018 e inferiore alla mediana di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2021-2024 sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, in aumento rispetto al precedente mandato 2018-2021, che tengono conto dell'effort richiesto a ogni Comitato in relazione ai benchmark di mercato, e 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 2021".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2021, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione dell'11 aprile 2022, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 69,17 punti nella scala di misurazione utilizzata, secondo una scala di performance 50-150 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 70 punti.

La tabella riporta i pesi, il risultato economico e il livello di performance raggiunto da ciascun obiettivo in termini di punteggio ponderato.

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce dell'attuale contesto in cui si trova a operare la Società e della necessità di perseguire la sostenibilità dei piani di incentivazione rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ha deliberato la non attivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022, sia nella componente monetaria che azionaria.

Ai fini della remunerazione variabile, in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche non si procederà all'erogazione di bonus.

Incentivazione variabile di lungo termine a base azionaria

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2021-2024 connesse alla carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 29 luglio 2021, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019 e approvate dall'Assemblea del 30 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2021 ha approvato il numero di Azioni oggetto dell'attribuzione 2021 in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, pari a 491.700 Azioni ordi-

inarie Saipem SpA, equivalenti al 100% della remunerazione complessiva.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria, è stata attuata l'attribuzione 2021 per un numero di Azioni pari a 943.600, in base ai livelli di incentivazione target fissati dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem. Il numero di Azioni Saipem da attribuire a ciascun beneficiario è determinato sulla base di un valore pari a una percentuale predefinita della remunerazione fissa connessa al ruolo ricoperto e rispetto al prezzo di attribuzione delle Azioni Saipem, determinato come prezzo medio del titolo Saipem registrato nel periodo di osservazione compreso tra il 20 maggio e il 20 settembre dell'anno di attribuzione.

Le Azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2021".

Relativamente ai Piani di Incentivazione Variabile di Lungo Termine ancora in essere in favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, che hanno risolto consensualmente il loro rapporto di lavoro con la Società, sono stati erogati i pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 e nel 2020, secondo quanto previsto dai regolamenti dei Piani.

Assegnazione 2022 riferita alle Azioni attribuite nel 2019 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021

Il Consiglio di Amministrazione, alla luce dell'attuale contesto in cui si trova a operare la Società e della necessità di perseguire la sostenibilità dei piani di incentivazione rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ha deliberato di annullare l'assegnazione delle azioni relative all'attribuzione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021.

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2021

	Peso	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo (Mln €)	Punteggio
1. Free Cash Flow Adjusted	30%				-59	40,42
2. EBITDA Adjusted	30%				-1.192	0
3. ESG	30%				min-med	28,75
4. Ordini da Acquisire	10%				7.290	0

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2021" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2021 per il mandato 2018-2021 e il mandato 2021-2024, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE o PREVINDAI; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma (solo per l'Amministratore Delegato-CEO nel mandato 2018-2021).

Strumenti accessori alla remunerazione

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2021 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori. Nel corso del 2021 sono state erogate indennità di cessazione del rapporto di lavoro in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Patti di non concorrenza

Alla scadenza del mandato 2018-2021 per l'Amministratore Delegato-CEO è stato attivato il Patto di non concorrenza previsto nella Politica sulla Remunerazione 2021, pari a 1.800.000 euro e valido per un periodo di 18 mesi.

Nel corso del 2021 per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale (mandato 2021-2024) è stato erogato il diritto di opzione connesso al patto di non concorrenza, per un importo pari a 300.000 euro.

In favore di alcuni Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2021, sono stati previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di ga-

rantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business, per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto. Nel 2021 sono state pertanto erogate quote di patti di non concorrenza in essere in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Patti di stabilità

In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021, possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Nel 2021 sono state erogate quote di patti di stabilità in essere in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

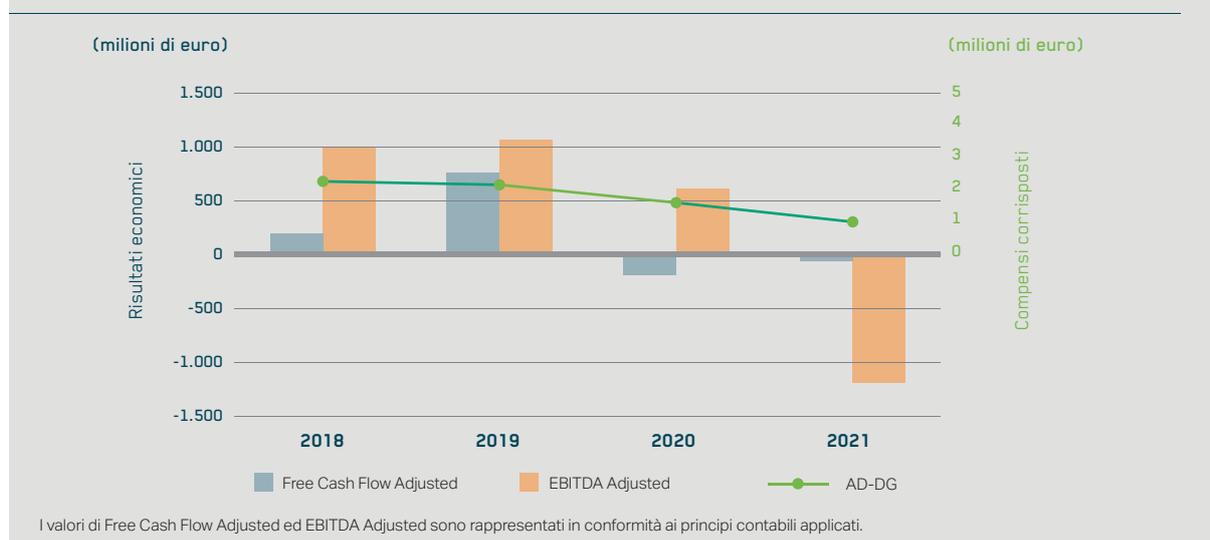
Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società

Saipem fornisce disclosure della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e del continuo monitoraggio del rapporto tra la sua remunerazione e quella del resto della popolazione aziendale; a tal fine viene calcolata la variazione annuale tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e la remunerazione complessiva media della popolazione (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA, secondo quanto riportato nelle tabelle sottostanti.

La variazione annuale dei compensi e delle performance della Società è stata monitorata rispetto agli esercizi 2018, 2019, 2020 e 2021; inoltre, relativamente ai medesimi anni, si è proceduto al confronto della remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale con i risultati della Società, utilizzando due indicatori economico-finanziari: il Free Cash Flow Adjusted e l'EBITDA Adjusted.

La struttura retributiva adottata da Saipem remunera a

CONFRONTO REMUNERAZIONE COMPLESSIVA AD-DG - RISULTATI SOCIETÀ



RAPPORTO RETRIBUZIONE COMPLESSIVA AD-DG/POPOLAZIONE SAIPEM SpA



un livello adeguato le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto rispetto i diversi ruoli ricoperti, considerando gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e si sviluppa in coerenza, per quanto riguarda la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore

Generale in coerenza con i risultati economico-finanziari dell'azienda. La Politica sulla remunerazione per la popolazione è definita tenendo in considerazione il posizionamento rispetto al mercato esterno (competitività esterna) e interno (equità interna).

Compensi corrisposti nell'esercizio 2021

Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹³ per cui, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999, è prevista l'indicazione nominativa, e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ove presenti, 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; non sono previsti gettoni di presenza. 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 di competenza dell'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. 3B "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 grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3A "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche";
- 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.

(13) 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 ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	Compensi variabili non equity								
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
Consiglio di Amministrazione												
Caio Francesco	Presidente ⁽¹⁾	01.01-30.04	2021	143 ^(a)	10 ^(b)					152		
	Amministratore Delegato-Direttore Generale ⁽²⁾	30.04-31.12	2024	668 ^(a)				7 ^(b)		675	29	
Merlo Silvia	Presidente ⁽³⁾	30.04-31.12	2024	286 ^(a)	19 ^(b)					305		
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO ⁽⁴⁾	01.01-30.04	2021	348 ^(a)				9 ^(b)		357	508	1.800 ^(c)
Ferone Alessandra	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01-31.12	2024	60 ^(a)	28 ^(b)					88		
Schapira Paul	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01-31.12	2024	60 ^(a)	65 ^(b)					125		
Cappello Maria Elena	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01-30.04	2021	20 ^(a)	7 ^(b)					27		
Carloni Claudia	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01-30.04	2021	20 ^(a)	7 ^(b)					27		
Ferro-Luzzi Federico	Consigliere ⁽⁹⁾	01.01-30.04	2021	20 ^(a)	13 ^(b)					33		
Fumagalli Paolo	Consigliere ⁽¹⁰⁾	01.01-30.04	2021	20 ^(a)	13 ^(b)					33		
Mazzilli Ines Maria Lina	Consigliere ⁽¹¹⁾	01.01-30.04	2021	20 ^(a)	14 ^(b)					34		
Diacetti Roberto	Consigliere ⁽¹²⁾	30.04-31.12	2024	40 ^(a)	33 ^(b)					73		
Giangualano Patrizia Michela	Consigliere ⁽¹³⁾	30.04-31.12	2024	40 ^(a)	29 ^(b)					69		
Ragni Pier Francesco	Consigliere ⁽¹⁴⁾	30.04-31.12	2024	40 ^(a)	15 ^(b)					56		
Reggiani Marco	Consigliere ⁽¹⁵⁾	30.04-31.12	2024	40 ^(a)	15 ^(b)					56		
Tagliavini Paola	Consigliere ⁽¹⁶⁾	30.04-31.12	2024	40 ^(a)	57 ^(b)					97		

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 3 maggio 2018 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2020. Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 30 aprile 2021 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2023.

- (1) **Caio Francesco - Presidente**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 3 maggio 2018 (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (28,5 migliaia di euro).
- (2) **Caio Francesco - Amministratore Delegato-Direttore Generale**
 (a) L'importo corrisponde: (i) al pro-quota del compenso fisso relativo al mandato 2021-2024 approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 (350 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro); (ii) al pro-quota della remunerazione annua lorda come Direttore Generale approvata dal Consiglio del 14 luglio 2021 (650 migliaia di euro). All'importo si aggiungono l'indennità spettante per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 5,525 migliaia di euro e l'importo di 300 migliaia di euro relativo al diritto di opzione connesso al patto di non concorrenza previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.
 (b) L'importo comprende i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.
- (3) **Merlo Silvia - Presidente**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (28,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.
- (4) **Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso relativo al mandato 2018-2021 approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (1.045 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 3 maggio 2018 (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.
 (c) L'importo è riferito al patto di non concorrenza.
- (5) **Ferone Alessandra - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (25,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (6) **Schapira Paul - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018, al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (37 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 e del 14 luglio 2021.
- (7) **Cappello Maria Elena - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (8) **Carloni Claudia - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (9) **Ferro-Luzzi Federico - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (10) **Fumagalli Paolo - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (28,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 e per la partecipazione al Comitato Operazioni Parti Correlate (11,167 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 24 luglio 2018.
- (11) **Mazzilli Ines Maria Lina - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi (42,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (12) **Diacetti Roberto - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (15 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.
- (13) **Giangualano Patrizia Michela - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Parti Correlate (20 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.
- (14) **Ragni Pier Francesco - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.
- (15) **Reggiani Marco - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.
- (16) **Tagliavini Paola - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi (44 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021, per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (25,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (15 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

segue Tabella 1. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(Importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ⁽¹⁾	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				
Collegio Sindacale													
Fiori Giovanni	Presidente ⁽¹⁷⁾	01.01-31.12	2023	70 ^(a)							70		
De Martino Giulia	Sindaco Effettivo ⁽¹⁸⁾	01.01-31.12	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 ^(a)							50		
(II) Compensi da controllate e collegate				13 ^(b)							13		
(III) Totale				63							63		
Rosini Norberto	Sindaco Effettivo ⁽¹⁹⁾	01.01-31.12	2023										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 ^(a)							50		
(II) Compensi da controllate e collegate				10 ^(b)							10		
(III) Totale				60							60		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ^(**)													
Cavacini Stefano	Chief Financial Officer ⁽²⁰⁾	01.01-31.05		238 ^(a)				8 ^(c)	60 ^(d)	306	2.612 ^(e)		
Coratella Maurizio	Chief Operating Officer Divisione E&C Onshore e Divisione XSIGHT ⁽²¹⁾	01.01-31.12		500 ^(a)		125 ^(b)		13 ^(c)	244 ^(d)	882	51	2.346 ^(e)	
Gallinari Dario	Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi ⁽²²⁾	01.01-31.07		275 ^(a)				8 ^(c)	71 ^(d)	354	38	2.554 ^(e)	
Porcari Stefano	Chief Operating Officer Divisione E&C Offshore ⁽²³⁾	01.01-31.12		468 ^(a)				11 ^(c)	40 ^(d)	518	84	1.864 ^(e)	
Ruvolo Davide Ivanoe	Direttore Strategie ⁽²⁴⁾	01.01-14.03		52 ^(a)				6 ^(c)	92 ^(d)	150	6	1.061 ^(e)	
Altri DIRS ⁽²⁵⁾				2.622 ^(a)		213 ^(b)		94 ^(c)	85 ^(d)	3.014	623	13.070 ^(e)	
				6.215	323	338		156	592	7.623	1.339	13.307	

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 3 maggio 2018 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2020.

Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 30 aprile 2021 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2023.

(**) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (sedici dirigenti).

(17) **Fiori Giovanni - Presidente Collegio Sindacale**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (70 migliaia di euro).

(18) **De Martino Giulia - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al compenso fisso (13 migliaia di euro).

(19) **Rosini Norberto - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al compenso fisso (10 migliaia di euro).

(20) **Cavacini Stefano - Chief Financial Officer**

(a) L'importo pari a 237,5 migliaia di euro è relativo alla Retribuzione Annua Lorda.

(b) È stato erogato il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (87,760 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani.

(c) L'importo comprende la valorizzazione dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro.

(21) **Coratella Maurizio - Chief Operating Officer Divisione E&C Onshore e Divisione XSIGHT**

(a) All'importo di 500 migliaia di euro relativo alla Retribuzione Annua Lorda si aggiunge l'indennità spettante per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 2,244 migliaia di euro.

(b) Sono stati erogati il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (102,462 migliaia di euro), il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2020 (67,219 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani e una tantum straordinaria.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende patti di stabilità e altre indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.

(22) **Gallinari Dario - Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi**

(a) L'importo pari a 275 migliaia di euro è relativo alla Retribuzione Annua Lorda.

(b) È stato erogato il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (73,401 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani.

(c) L'importo comprende la valorizzazione dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.

(23) **Porcari Stefano - Chief Operating Officer Divisione E&C Offshore**

(a) All'importo di 468 migliaia di euro relativo alla Retribuzione Annua Lorda si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 1,190 migliaia di euro.

(b) Sono stati erogati il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (94,211 migliaia di euro) e il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2020 (67,219 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani.

(c) L'importo comprende la valorizzazione dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.

(24) **Ruvolo Davide Ivanoe - Direttore Strategie**

(a) L'importo pari a 51,9 migliaia di euro è relativo alla Retribuzione Annua Lorda.

(b) È stato erogato il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (37,933 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro.

(25) **Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(a) All'importo di 2.622 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annu Lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 9,100 migliaia di euro.

(b) Sono stati erogati il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2019 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 (140,523 migliaia di euro) e il pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2020 (51,047 migliaia di euro) secondo quanto previsto dai Regolamenti dei Piani.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo comprende patti di stabilità e altre indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro e patti di non concorrenza.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di breve e lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, previsti a favore dell'Amministratore Delegato-CEO per il mandato 2018-2021, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- nella colonna "Numero e tipologia degli strumenti finanziari" è riportato il numero delle Azioni gratuite oggetto di:
 - attribuzione 2021, in attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria;
 - attribuzione 2020, in attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria;

- assegnazione 2020 delle Azioni attribuite nel 2017;
 - assegnazione 2021 delle Azioni attribuite nel 2018;
 - attribuzione 2021 della componente azionaria del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021-2023;
 - nella colonna "Fair value alla data di assegnazione" è indicato il fair value complessivo relativo ai piani di stock grant in essere alla data della promessa di assegnazione;
 - nella colonna "Periodo di vesting" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi sia di lungo termine che di breve termine attribuiti nell'anno;
 - nella colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.
- Il totale della colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" coincide con quanto indicato nella Tabella n. 1.

Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio						Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Cao Francesco	Amministratore Delegato-Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021 CdA 27 ottobre 2021			491.700	566	triennale ⁽²⁾	27-ott-21	2,181			29	
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 CdA 27 ottobre 2020	505.700				triennale ⁽²⁾					96	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019					triennale ⁽²⁾			243.900 ⁽³⁾		235 ⁽⁴⁾	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 5 marzo 2018 CdA 24 luglio 2018	103.182				triennale ⁽⁵⁾					177	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	99.375				triennale ⁽⁵⁾						
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾													
Coratella Maurizio	COO Divisione E&C Onshore e Divisione XSIGHT	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018					triennale ⁽⁶⁾			17.241	34 ⁽⁷⁾	51	
Gallinari Dario	Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018					triennale ⁽⁶⁾			18.090	35 ⁽⁷⁾	26	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017					triennale ⁽⁶⁾			28.000	62 ⁽⁸⁾	12	
Porcari Stefano	COO Divisione E&C Offshore	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018					triennale ⁽⁶⁾			18.457	36 ⁽⁷⁾	54	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017					triennale ⁽⁶⁾			27.300	61 ⁽⁸⁾	30	
Ruvolo Davide Ivano	Direttore Strategie	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018					triennale ⁽⁶⁾			7.463	15 ⁽⁷⁾	4	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017					triennale ⁽⁶⁾			12.125	27 ⁽⁸⁾	2	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 CdA 27 aprile 2021	83.100				triennale ⁽⁹⁾					41	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021 CdA 27 ottobre 2021			943.600	1.087	triennale ⁽⁶⁾	27-ott-21	2,181			55	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 CdA 27 ottobre 2020	739.800				triennale ⁽⁶⁾					84	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019					triennale ⁽⁶⁾			187.700 ⁽³⁾		181 ⁽⁴⁾	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018	46.390				triennale ⁽⁶⁾			27.634	54 ⁽⁷⁾	173	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	68.375				triennale ⁽⁶⁾			37.400	83 ⁽⁸⁾	89	
Totale			1.645.922		1.435.300	1.653				431.600	193.710	407	1.339

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengono il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (10 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2017, 11 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2018, 5 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2019, 9 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2020, 9 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2021, 5 dirigenti per il piano di breve termine attuato nel 2021).

(2) Al termine del vesting period il piano prevede per l'Amministratore Delegato l'indisponibilità del 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale (co-investimento), al termine del quale riceverà un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione co-investita.

(3) Il numero degli strumenti finanziari è indicato per competenza. Il Consiglio di Amministrazione alla luce dell'attuale contesto in cui si trova a operare la Società e della necessità di perseguire la sostenibilità dei piani di incentivazione rispetto alla situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Società, ha deliberato di annullare l'assegnazione delle azioni relative all'attribuzione 2019 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021.

(4) Il fair value in tabella di competenza dell'esercizio corrisponde al fair value contabilizzato in bilancio al 31 dicembre 2021.

(5) Al termine del vesting period il piano prevede che il 25% delle azioni maturate sia soggetto a un periodo di lock-up di durata biennale.

(6) Al termine del vesting period il piano prevede per le risorse strategiche l'indisponibilità del 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale (Retention Premium), al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione investita.

(7) Il valore è stato determinato moltiplicando il prezzo di chiusura delle azioni Saipem SpA rilevato sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana, pari a 1,9485 euro alla data del 23 luglio 2021 (termine del vesting period), per il numero degli strumenti finanziari assegnati.

(8) Il valore è stato determinato moltiplicando il prezzo di chiusura delle azioni Saipem SpA rilevato sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana, pari a 2,217 euro alla data del 23 luglio 2020 (termine del vesting period), per il numero degli strumenti finanziari assegnati.

(9) Al termine del vesting period il piano prevede l'assegnazione delle azioni ai beneficiari ancora in forza presso la Società.

Tabella 3B - 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 termine previsti a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche per cui, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999, è prevista l'indicazione nominativa e, a livello aggregato, a favore degli altri Dirigenti con

Responsabilità Strategiche (inclusendo tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche anche per una frazione di anno).

In particolare:

> 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 3B. Piani di incentivazione monetaria a favore dei componenti dell'organo di amministrazione e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erógato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erógati	Ancora differiti	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche									
Coratella	Chief Operating Officer								
Maurizio	Divisione E&C Onshore e Divisione XSIGHT								125 ^(a)
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾									
									213 ^(a)
Totale									338

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (due dirigenti).

(a) L'importo è riferito a una tantum straordinarie.

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, di-

rettamente 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, nominativamente e in forma aggregata per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

Tabella 4. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con Responsabilità Strategiche

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						
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	537.125	102.803		639.978 ⁽¹⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾						
Coratella Maurizio	Chief Operating Officer Divisione E&C Onshore e Divisione XSIGHT	Saipem SpA		68.962	22.605	46.357 ⁽³⁾
Gallinari Dario	Direttore Risorse Umane, Organizzazione e Servizi	Saipem SpA	84.000		33.572	50.428 ⁽⁴⁾
Porcari Stefano	Chief Operating Officer Divisione E&C Offshore	Saipem SpA		101.126	55.369	45.757 ⁽⁵⁾
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽³⁾						
		Saipem SpA	213.180	164.450	73.720	303.910 ⁽⁶⁾

(1) Numero di azioni detenute al 30 aprile 2021, data di cessazione dalla carica.

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (quindici dirigenti).

(3) In carica fino al 31 dicembre 2021.

(4) In carica fino al 31 luglio 2021.

(5) In carica fino al 31 dicembre 2021.

(6) Numero di azioni riferito a tutti i dirigenti che hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche nel corso del 2021.

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2019-2021

In riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2019, 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 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021.

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

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 o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Caio Francesco	Amministratore Delegato-Direttore Generale	30/04/2019	stock grant	491.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Abdallah Ali	Membro del Consiglio di Amministrazione Sajer Iraq Llc	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Abrand Stephanie	Membro del Consiglio di Amministrazione Sofresid SA	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Albini Paolo	Presidente North Caspian Service Co	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Almandoz Gabriel	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Bellamoli Valerio	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Bellotti Massimiliano	Presidente Saipem America Inc ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Benzi Sergio Italo	Membro del Consiglio di Amministrazione Snamprogetti Saudi Arabia Co Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Bergonzi Romano	Presidente Petrex SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Bonalumi Giampaolo	Presidente ERS Equipment Rental & Services BV ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Borlandelli Paolo	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Broutin Benoit	Membro del Consiglio di Amministrazione Sofresid Engineering SA	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Canchon Cyrille	Amministratore Delegato Saipem Singapore Pte Ltd	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Cascella Marcello	Presidente Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Casselli Angela	Membro del Consiglio di Amministrazione Snamprogetti Engineering BV	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Cattedri Luca	Membro del Consiglio di Amministrazione European Maritime Construction sas	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Cella Maurizio	Amministratore Delegato Servizi Energia Italia SpA	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Cipelli Alberto	Presidente Servizi Energia Italia SpA	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Copelli Cristiano	Amministratore Delegato Saipem Services México SA de Cv	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Di Pietro Gianni	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem India Projects Private Ltd	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Di Silvestro Roberto Antonio	Amministratore Delegato Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Dubois Jean Luc	Presidente Saudi Arabian Saipem Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni

(1) Si indica la posizione principale rispetto a quella ricoperta in più Consigli di Amministrazione.

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

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 o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
El Karzon Fouad	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Furini Luciano	Amministratore Delegato Petrex SA	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Gea Adriana Veronica	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Gentili Luca	Amministratore Delegato Saipem Offshore Construction SpA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Guerra Massimiliano	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Ingegneria Y Construcciones SLU ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Hugnot Jerome	Amministratore Delegato Sofresid Engineering SA	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Husem Ida	Amministratore Delegato Moss Maritime AS ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Lan Shun Frederic	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem (Beijing) Technical Services Co Ltd	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Legori Roberto	Amministratore Delegato Saipem Romania Srl	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Leni Alberto	Amministratore Delegato PT Saipem Indonesia ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Linassi Lucio	Amministratore Delegato Saipem Canada Inc ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Marcoaldi Stefano	Amministratore Delegato Saudi Arabian Saipem Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Marechal Bertrand	Amministratore Delegato Saipem SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Martelli Giorgio	Amministratore Delegato Saipem America Inc ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Martinez Pietro	Presidente Sajer Iraq Llc ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Maselli Campagna Vincenzo	Presidente Snamprogetti Netherlands BV	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Mazzanti Federico	Presidente Moss Maritime AS	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Micari Fabio	Amministratore Delegato Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Monopoli Marco	Presidente Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Morabito Natale Alessandro	Membro del Consiglio di Amministrazione PT Saipem Indonesia ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Moscarda Giuseppe	Amministratore Delegato Snamprogetti Engineering BV ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Napolitano Agostino	Amministratore Delegato Saimexicana SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Oliviero Giuseppe	Presidente Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Orlando Domenico	Membro del Consiglio di Amministrazione Denuke Scarl	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Pallavicini Fabio Massimo	Presidente Saipem Luxembourg SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Pandolfi Franco	Presidente Saudi International Energy Services Ltd Co	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Parisi Paolo	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem America Inc ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Passero Stefano	Membro del Consiglio di Amministrazione ER SAI Caspian Contractor Llc	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni

(1) Si indica la posizione principale rispetto a quella ricoperta in più Consigli di Amministrazione.

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

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 o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Peviani Walter	Amministratore Delegato Saipem Contracting Nigeria Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Piasere Mauro	Amministratore Delegato Saipem Ltd	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Poggi Michele	Amministratore Delegato Saipem East Africa Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Pommies Pierre	Presidente Saipem Contracting Algeria SpA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Proietti Giancarlo	Amministratore Delegato Snamprogetti Saudi Arabia Ltd	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Puglia Gianmaria	Amministratore Delegato Global Petroprojects Services AG	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Rondini Fabio	Presidente Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Salandin Emilio	Amministratore Delegato Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Santoro Luisa	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Satta Marco	Presidente International Energy Services SpA	30/04/2019	stock grant	63.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Scaltriti Marianna	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Offshore Construction SpA	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Schiff Martin	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Secchi Gianalberto	Amministratore Delegato Saipem Asia Sdn Bhd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Serravalle Fabrizio	Amministratore Delegato Snamprogetti Engineering & Contracting Co Ltd	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Siracusa Ennio	Amministratore Delegato Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Stani Giuseppe	Presidente Saipem India Projects Private Ltd	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Swinnerton Nigel	Presidente Saipem International BV	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Tattini Alessandro	Presidente Saipem Singapore Pte Ltd	30/04/2019	stock grant	61.500	27/10/2021		2,181	3 anni
Testaguzza Vito	Presidente Saipem Ingenieria Y Construcciones SLU	30/04/2019	stock grant	34.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Toninelli Marco	Amministratore Delegato International Energy Services SpA	30/04/2019	stock grant	135.200	27/10/2021		2,181	3 anni
Tramier Carine	Presidente Sofresid Engineering SA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Uberti Roberto	Presidente Saipem East Africa Ltd ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni
Vailati Elisabetta	Membro del Consiglio di Amministrazione Servizi Energia Italia SpA ⁽¹⁾	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Valentin Bertrand	Membro del Consiglio di Amministrazione Sigurd Rück AG	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Van Stijn Edgar	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem East Africa Ltd	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Zangrandi Gianmaria	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Contracting Nigeria Ltd	30/04/2019	stock grant	10.700	27/10/2021		2,181	3 anni
Zucchi Daniele Luca	Presidente Global Petroprojects Services AG	30/04/2019	stock grant	20.100	27/10/2021		2,181	3 anni

(1) Si indica la posizione principale rispetto a quella ricoperta in più Consigli di Amministrazione.

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

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 o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021								
- Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽²⁾								
		30/04/2019	stock grant	744.900	27/10/2021		2,181	3 anni
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2021								
- Altri Dirigenti								
		30/04/2019	stock grant	4.803.000	27/10/2021		2,181	3 anni

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (7 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2021).



Società per Azioni
Capitale Sociale euro 2.191.384.693 i.v.
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione
al Registro delle Imprese di Milano, Monza-Brianza,
Lodi n. 00825790157

Sede sociale in San Donato Milanese (MI)
Via Martiri di Cefalonia, 67
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 +39-0244254295
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)

Bilancio di Sostenibilità 2021 (in italiano e inglese)

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

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa:



SAIPEM SpA
Via Martiri di Cefalonia, 67
20097 San Donato Milanese (MI)

SAIPEM.COM