



Relazione sulla Remunerazione 2016

Approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016

Missione

Affrontiamo ogni sfida con soluzioni innovative, affidabili e sicure per soddisfare le esigenze dei nostri clienti. Attraverso gruppi di lavoro multiculturali siamo in grado di offrire sviluppo sostenibile per la nostra azienda e per le comunità in cui operiamo.

Valori

Innovazione; salute, sicurezza e ambiente; multiculturalità; passione; integrità.

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

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

AMERICHE

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

CSI

Azerbaijan, Georgia, Kazakistan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

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

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

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



Relazione sulla Remunerazione 2016

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016

3 Lettera del Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine

4 Premessa

5 Overview

7 Sezione I

- Politica sulla remunerazione 2016

7	La Governance del processo di remunerazione
7	Organi e soggetti coinvolti
7	Comitato Remunerazione e Nomine Saipem
9	Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2016
10	Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione
11	Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016
11	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi
12	Amministratore Delegato-CEO
13	Dirigenti con responsabilità strategiche
15	Pay-mix

16 Sezione II

- Compensi e altre informazioni

16	Attuazione politiche retributive 2015
16	Compensi fissi
16	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
17	Incentivazione variabile
18	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
18	Benefit
18	Corrispettivo a fronte del diritto di opzione del Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza
18	Compensi corrisposti nell'esercizio 2015
18	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
20	Tabella 3 - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
22	Partecipazioni detenute
22	Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
23	Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob
23	- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2015
23	Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Maria Elena Cappello

Gentili signore e signori azionisti,

sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione di Saipem per l'anno 2016, alla cui elaborazione ha contribuito attivamente il Comitato Remunerazione e Nomine costituito a seguito del rinnovo degli organi societari avvenuto in occasione dell'Assemblea del 30 aprile 2015.

Il dialogo costante e trasparente con azionisti e investitori è un elemento cardine del nostro modo di operare e, attraverso questa Relazione sulla Remunerazione, intendiamo accrescere la consapevolezza dei nostri azionisti sui principi della politica di remunerazione, sui programmi retributivi attraverso i quali si articola e su come tali programmi sostengano coerentemente la strategia di business e l'obiettivo primario di creazione di valore per gli azionisti.

Il nuovo Comitato ha avviato la propria attività con le raccomandazioni al Consiglio in merito alla remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e del Presidente per il mandato 2015-2018. Per l'Amministratore Delegato-CEO il pacchetto retributivo è stato definito perseguendo un adeguato bilanciamento delle componenti variabili di breve e di medio-lungo termine coerente con il contesto competitivo e il ciclo di business della Società.

Nel corso dell'anno il Comitato ha realizzato, a supporto del Consiglio di Amministrazione, un'approfondita attività di revisione e rinnovamento della politica di remunerazione di Saipem, con particolare riferimento ai sistemi di incentivazione manageriale. Tale attività è stata guidata dall'obiettivo prioritario di rafforzare ulteriormente il legame fra remunerazione e performance sostenibile nel tempo, coerentemente con il piano strategico varato dal Consiglio di Amministrazione lo scorso autunno.

Tra le attività più significative svolte dal Comitato figura la definizione di un nuovo sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato su azioni, la cui attuazione è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea del prossimo 29 aprile. Nella costruzione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine del management l'attività del Comitato è stata guidata da criteri di:

- *semplificazione* dei programmi esistenti per renderli più lineari, chiari e focalizzati sugli elementi di performance essenziali del piano strategico;
- *allineamento* fra incentivazione, performance di business e creazione di valore per gli azionisti in una logica di bilanciamento delle prospettive e aspettative dei vari stakeholder;
- *competitività* rispetto al mercato domestico e alle società di riferimento internazionali favorendo posizionamenti di mercato crescenti in relazione alla performance effettivamente conseguita;
- *retention* nel medio-lungo termine delle risorse di maggior pregio per il conseguimento degli ambiziosi traguardi e delle complesse sfide con le quali l'azienda si misura nel contesto di mercato attuale e prospettico;
- *coerenza* con le aspettative espresse dagli investitori e con i principi del Codice di Autodisciplina.

Le proposte di Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il 2016, definite alla luce delle nuove sfide che il mercato richiede di affrontare e del nuovo assetto societario, sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2016 e sono illustrate nella Sezione I della presente Relazione.

Un ringraziamento particolare va al Presidente e ai membri del precedente Comitato per l'attività preparatoria avviata nella prima parte dell'anno.

Fiduciosa che la Relazione che vi sottopongo testimonia la volontà del Comitato di proseguire un dialogo efficace e trasparente con azionisti e investitori, vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato per l'adesione che vorrete dare alle politiche programmate per il 2016.

16 marzo 2016

La Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Premessa

La presente Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in data 16 marzo 2016, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica adottata per il 2016 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le Linee Guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti nell'esercizio 2015 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2016.

La Politica descritta nella Sezione I della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2015 cui Saipem aderisce³.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative all'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 previste in attuazione della regolamentazione vigente⁴.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2015 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione I della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁵.

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

(1) Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (delibera n. 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni).

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO.

(3) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2015".

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

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

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

Overview

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

Ai fini della presente Relazione, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto dei positivi risultati del voto assembleare e dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla Relazione 2015 e del quadro normativo e di autodisciplina di riferimento, con l'obiettivo di assicurare la più ampia chiarezza, completezza e fruibilità delle informazioni fornite.

Politica sulla remunerazione 2016

Il Consiglio di Amministrazione Saipem è stato nominato dall'Assemblea in data 30 aprile 2015 per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017.

La Politica sulla remunerazione 2016, illustrata in dettaglio nella Sezione I della presente Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida 2016 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015 e non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori non esecutivi, chiamati a far parte dei Comitati Consiliari, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo e all'impegno richiesto in linea con i benchmark di mercato, e non prevedono cambiamenti rispetto alla politica già approvata nel precedente esercizio;
- per il Presidente le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono il mantenimento del compenso deliberato dal Consiglio

di Amministrazione del 15 giugno 2015 in linea con i benchmark di mercato;

- per l'Amministratore Delegato-CEO le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016 prevedono il mantenimento del medesimo compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015 in linea con i benchmark di mercato. Sono inoltre previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento con gli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente. Le Linee Guida 2016 prevedono inoltre l'adozione per il triennio 2016-2018 di un Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria, previsto per tutte le risorse manageriali, su base azionaria, in sostituzione dei precedenti piani di incentivazione di lungo termine (IMD e IMLT), lasciando inalterato il livello complessivo massimo dell'incentivazione di lungo termine definita dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015. Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2015. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione;
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2016 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2015, con l'adozione per il triennio 2016-2018 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine per tutte le risorse manageriali. Tale Piano, in sostituzione dei precedenti piani di incentivazione di lungo termine (IMD e IMLT), prevede lo stesso livello complessivo massimo di incentivazione dei precedenti piani così come previsto per l'Amministratore Delegato-CEO.

La tabella seguente descrive gli elementi principali delle Linee Guida 2016 deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Politica sulla remunerazione 2016

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.	CEO: 900.000 euro annui. DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).
IMA Incentivazione variabile annuale	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.	Obiettivi 2016 CEO: Free Cash Flow (peso 40%); EBIT Adjusted (peso 30%); Cost Saving (peso 20%); Sostenibilità e HSE (peso 10%). Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70-130 punti ¹ con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 85 punti. Clawback nei casi di dati manifestatamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	CEO: livello di incentivazione a target pari al 60% della remunerazione fissa (min 51% e max 78%). DIRS: livelli di incentivazione a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 40% della remunerazione fissa.
ILT - Incentivazione variabile di lungo termine (Piano 2016-2018)	Promuove l'allineamento del management agli interessi degli azionisti e alla sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo. Partecipano al piano tutte le risorse manageriali.	Attribuzione: assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA al raggiungimento delle condizioni di performance, differenziata per livello di ruolo. Condizioni di performance: TSR (peso 50%) misurato al termine del triennio in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group. Posizione finanziaria netta (peso 50%) misurata al termine del triennio di riferimento. Vesting triennale + periodo di lock-up di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO. Vesting triennale + Co-investimento di ulteriori 2 anni per le sole risorse strategiche. Clawback nei casi di dati manifestatamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	CEO: livello di incentivazione massimo pari al 153% della remunerazione fissa, inalterato rispetto a quello previsto dai precedenti piani. DIRS: livello di incentivazione massimo differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 100% della remunerazione fissa, inalterato rispetto a quello previsto dai precedenti piani, oltre a un ulteriore 25% in azioni al termine del periodo di Co-investimento (Retention Share). Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare; - Assistenza sanitaria integrativa; - Coperture assicurative a fronte del rischio morte o invalidità; - Autovettura a uso promiscuo.
Severance Payment	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali.	CEO: <i>indennità di cessazione anticipata</i> : cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa e dimissioni non causate da una riduzione essenziale delle deleghe; <i>patto di non concorrenza</i> : attivabile a discrezione del CdA tramite un diritto d'opzione ² , prevede un obbligo di non concorrenza per il periodo di un anno dalla cessazione del mandato. DIRS: <i>indennità di fine rapporto</i> : concordati alla risoluzione consensuale; <i>Severance Payment</i> : casi di change of control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento. <i>Patti di stabilità</i> a protezione del know-how; <i>patti di non concorrenza</i> : attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro.	CEO: <i>indennità di cessazione anticipata</i> : pari a 1.800.000 euro; <i>patto di non concorrenza</i> : pari a 1.800.000 euro. DIRS: <i>indennità di fine rapporto</i> : stabilita da CCNL; <i>Severance Payment</i> : massimo 2 annualità di remunerazione fissa; <i>patto di non concorrenza/patto di stabilità</i> : 12 mensilità per ogni anno del patto.

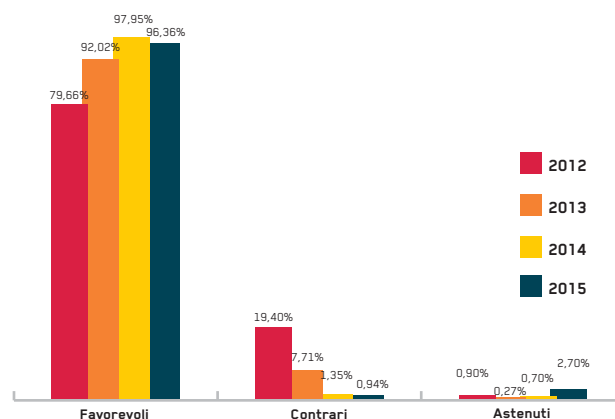
(1) Al di sotto della soglia minima (70 punti) la performance è considerata pari a zero.

(2) A fronte del diritto di opzione del CdA è previsto un corrispettivo pari a 450.000 euro.

Relazione sulla Remunerazione 2015 (Sezione I) - Risultati di voto assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2015, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2015, con una percentuale di voti favorevoli pari al 96,36% dei partecipanti. È stata registrata una progressiva diminuzione dei voti contrari a partire dal 2012.

Risultati di voto assembleare



Sezione I - Politica sulla remunerazione 2016

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

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

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

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

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

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

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

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

In linea con quanto previsto dalle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In linea con il Codice di Autodisciplina (art. 6.P.3) il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Il Comitato, sino al rinnovo degli organi sociali, avvenuto in occasione dell'Assemblea del 30 aprile 2015, è stato composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti: Rosario Bifulco, con funzioni di Presidente, Federico Ferro-Luzzi e Nella Ciuccarelli.

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

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

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

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

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

Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso, è vali-

damente 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, 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 in occasione della relazione annuale.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questi designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni possono inoltre partecipare altri soggetti, per fornire, su richiesta del Presidente del Comitato, 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 proposte di Politica per l'esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- definizione delle proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;

- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli Azionisti;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica approvata dal Consiglio;
- monitoraggio dell'evoluzione del quadro normativo e delle voting policy dei principali proxy advisor, nell'ambito delle attività istruttorie previste a supporto delle proposte di Politica per l'esercizio successivo.

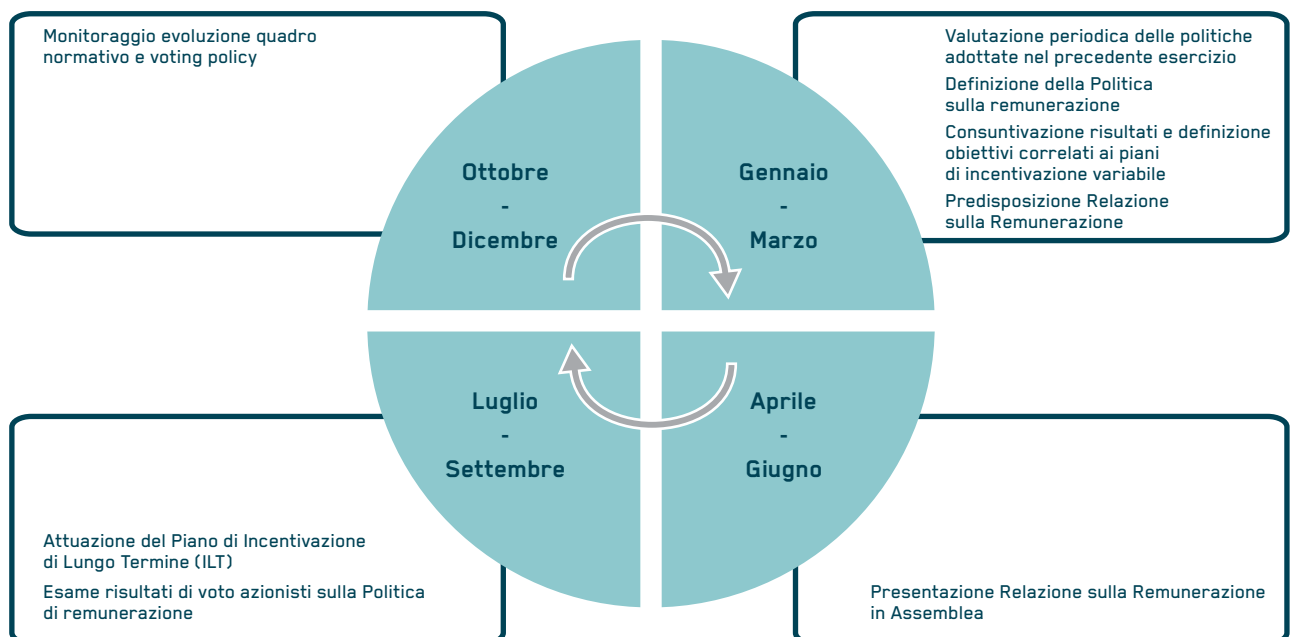
Attività svolte e programmate

Nel corso del 2015 il Comitato (nella precedente e attuale composizione) si è riunito complessivamente 11 volte, con una partecipazione del 94% dei suoi componenti.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui seguenti temi: (i) valutazione periodica della Politica per la remunerazione attuata nel 2014, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2015, del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine collegato all'andamento del valore del titolo azionario per il periodo 2015-2017; (ii) consuntivazione dei risultati aziendali 2014 e definizione degli obiettivi di performance 2015 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iii) valutazione delle proposte di iniziative di Retention per le figure manageriali; (iv) esame della Relazione sulla Remunerazione Saipem 2015.

A seguito del rinnovo dell'organo consiliare, il nuovo Comitato è stato chiamato a definire le proposte sulla remunerazione degli Amministratori per il mandato 2015-2017. Le suddette proposte sono state elaborate e sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015 e del 15 giugno 2015, alla luce dei principi e criteri previsti dalla Politica sulla remunerazione Saipem 2015 e dei riferimenti di mercato, a livello nazionale e internazionale, per posizioni analoghe di livello equivalente.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i seguenti temi: (i) la consuntivazione dei risultati 2014 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il Vertice e le risorse



Principali temi affrontati nel 2015

Gennaio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta di designazione del responsabile Internal Audit e determinazione del compenso; 2. Esame delle proposte di recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione previste dal Codice di Autodisciplina di Borsa italiana.
Febbraio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Politica retributiva: valutazione attuazione 2014 e proposta 2015; 2. Incentivazione Monetaria di Lungo Termine: Documento Informativo Consob; 3. Rapporto di Autovalutazione 2014 del CdA e raccomandazioni sulla futura composizione.
Marzo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consuntivazione risultati Saipem 2014 e definizione obiettivi di performance 2015; 2. Proposta Incentivazione Monetaria Annuale CEO; 3. Proposta iniziative di retention per le figure manageriali; 4. Esame della Relazione sulla Remunerazione 2015.
Aprile	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparazione Assemblea degli Azionisti.
Maggio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valutazione del posizionamento retributivo degli Amministratori; 2. Proposta di modifica del Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine.
Giugno	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definizione e proposta dei compensi per il CEO, Presidente e Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati.
Luglio	<ol style="list-style-type: none"> 1. Consuntivazione risultati 2014 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche; 2. Piano di Incentivazione Monetaria Differita - approvazione Regolamento attribuzione 2015; 3. Valutazione della proposta di designazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza e definizione dei compensi.
Settembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivazione Monetaria di Lungo Termine - attribuzione 2015 e approvazione del Regolamento; 2. Proposta di Regolamento dei criteri attuativi del principio di Claw Back.
Novembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi preliminare e proposte di intervento sul sistema di Incentivazione Manageriale.
Dicembre	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposta indicatori Saipem 2016 per i Piani di Incentivazione di breve e di lungo termine.

se manageriali critiche; (ii) l'approvazione del Regolamento di attribuzione 2015 del Piano di Incentivazione Monetaria Differita; (iii) l'attribuzione 2015 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il Vertice e le risorse manageriali critiche e approvazione del relativo Regolamento attuativo; (iv) la definizione dei compensi dell'Organismo di Vigilanza Saipem; (v) la valutazione della proposta di regolamento dei criteri attuativi del principio di clawback; (vi) la valutazione delle proposte di intervento sul sistema di incentivazione manageriale di Saipem; (vii) la valutazione della proposta di indicatori Saipem 2016 per i piani di incentivazione di breve e lungo termine.

Per il 2016 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 10 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime sette riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2015 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2016; (ii) alla consuntivazione dei risultati aziendali 2015 e alla definizione degli obiettivi di performance 2016 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iii) alla modifica del Regolamento del Comitato a seguito del recepimento delle modifiche al Codice di Autodisciplina del luglio 2015; (iv) alla definizione della proposta del Nuovo Sistema di Incentivazione Manageriale a base azionaria 2016-2018 e alla predisposizione del relativo Documento Informativo Consob.

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

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2016

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 25 gennaio, del 9 febbraio, del 3 e del 15 marzo 2016, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2015, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2016, relativamente all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 16 marzo 2016, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

L'attuazione delle politiche retributive definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali. Ai fini della predisposizione della presente Relazione, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti da società di consulenza internazionali indipendenti per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2016.

Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

Finalità

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

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

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

Principi generali

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

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali;
- salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile, anche a base azionaria;
- struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione 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 internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa

incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;

- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità ai fini 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, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con gli obiettivi assegnati; (ii) la definizione di un piano di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di perseguire la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine, sia in termini relativi rispetto a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei principali competitor internazionali e garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine;
- incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale;
- adozione di un meccanismo di clawback che consenta di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di non assegnare le azioni al termine del periodo di vesting o di chiedere la restituzione del controvalore delle azioni già erogate o di trattenere tale controvalore 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;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e patti di non concorrenza, per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti entro un determinato importo o un determinato numero di anni di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita.

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016 prevedono, alla luce delle nuove sfide che il mercato richiede di affrontare e del nuovo assetto societario, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2016 in linea con il piano strategico della Società, nonché sulla revisione del sistema di incentivazione di lungo termine al fine di rafforzare i meccanismi di collegamento con il valore creato per l'azionista.

Le Linee Guida per il 2016 prevedono l'introduzione di un nuovo piano di lungo termine a base azionaria, mentre confermano la più generale politica adottata nell'esercizio precedente.

Per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida 2016 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 30 aprile 2015 e del principio di continuità della struttura retributiva con quella definita del precedente mandato, e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto al precedente esercizio.

Per l'Amministratore Delegato-CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2016 confermano la struttura del pacchetto retributivo prevista nel 2015, con l'introduzione di un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) a base azionaria in sostituzione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), che prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società a fronte del raggiungimento di condizioni di performance, misurate tramite un obiettivo di business e un obiettivo relativo all'andamento del titolo Saipem, entrambi rilevati su un arco temporale di tre anni, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani di lungo termine. Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea annuale convocata in data 29 aprile 2016. Le condizioni del Piano sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano, si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione.

Riferimenti di mercato

I riferimenti di mercato utilizzati sono: (i) per il Presidente sono stati considerati ruoli analoghi in aziende quotate italiane ed europee dimensionalmente comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione e business; (ii) per gli Amministratori non esecutivi sono stati considerati ruoli omologhi nelle principali società quotate italiane ed europee comparabili con Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione e business; (iii) per l'Amministratore Delegato-CEO sono stati considerati ruoli analoghi in aziende comparabili per livello di complessità e responsabilità nelle principali società europee comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione e con principali società europee comparabili anche in

termini di business; (iv) per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali italiane.

Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 25 maggio 2015 e 15 giugno 2015.

Remunerazione del Presidente

Le Linee Guida di Politica per il Presidente del Consiglio di Amministrazione riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, che ha definito un compenso fisso, in aumento rispetto al precedente mandato in considerazione dei maggiori poteri attribuiti, pari a 278.000 euro comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015, pari a 60.000 euro, in linea con i benchmark di mercato di riferimento, cui si aggiunge il compenso di 20.000 euro come Presidente del Comitato per la Corporate Governance.

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

Compenso degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 30 aprile 2015 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro, mantenuto invariato rispetto al precedente mandato.

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, invariato rispetto al precedente mandato, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015, sono determinati come segue:

- per il Comitato per il Controllo e Rischi sono confermati compensi pari rispettivamente a 30.000 euro per il Presidente e a 24.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e Nomine sono confermati i compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e a 15.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato di Corporate Governance⁷ sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e a 15.000 euro per gli altri membri.

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

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

(7) Il Comitato di Corporate Governance è stato istituito per la prima volta nel 2015 dal Consiglio di Amministrazione con il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alla corporate governance della Società e del Gruppo e alla responsabilità sociale d'impresa.

Benefit

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

Amministratore Delegato-CEO

Per l'Amministratore Delegato-CEO la struttura della remunerazione nel 2016 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2015; in relazione alle deleghe conferite, assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 900.000 euro. Tale compenso fisso è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in aumento rispetto al precedente mandato, in linea con i benchmark di mercato forniti dal provider HayGroup.

Incentivazione variabile annuale (IMA)

Il piano di incentivazione variabile annuale 2016 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, come già descritto nella Relazione sulla Remunerazione 2015, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70÷130, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance minima individuale deve risultare pari a 85 punti.

Tale piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 130), rispettivamente pari al 51%, al 60% e al 78% della remunerazione fissa, in connessione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio precedente. Gli obiettivi 2016 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2016 ai fini del Piano di incentivazione variabile annuale 2017, sono coerenti con le linee strategiche e il modello di business, e si articolano in:

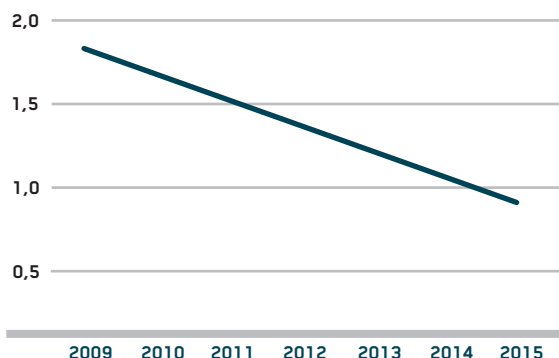
Obiettivi 2016 ai fini del Piano di incentivazione variabile 2017

Obiettivo	Peso
1 Free cash flow	40%
2 EBIT adjusted	30%
3 Cost Saving (programma "Fit for the Future")	20%
4 Sostenibilità e HSE	10%

In particolare l'adjustment connesso all'indicatore di EBIT è riferito alla sole svalutazioni non monetarie; l'obiettivo di "Cost Saving" è riferito al programma "Fit for the Future", volto alla riduzione dei costi cumulati. L'obiettivo di Sostenibilità e HSE è focalizzato all'ottenimento da parte delle Nazioni Unite dell'inclusione di Saipem nel "Global Compact index" attraverso programmi di sostenibilità nei settori della

protezione ambientale, della lotta alla corruzione e dei Diritti Umani, oltre a tematiche di salute e sicurezza declinati tramite indicatori quali: l'indice di frequenza infortuni (Total Recordable Injury Frequency Rate) e programmi di prevenzione degli incidenti mortali.

Trend Storico Indice Frequenza Infortuni Total Recordable Injury Frequency Rate



Incentivazione variabile di lungo termine (ILT)

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 (ILT), previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da luglio 2016, prevede, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare, l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Saipem (performance share) a fronte del verificarsi di due condizioni di performance, la prima relativa a un obiettivo di business misurato nell'arco del triennio di vesting, e la seconda connessa all'andamento del titolo Saipem nel triennio di riferimento.

Il Piano prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

- Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, con peso 50%, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group di riferimento composto da primarie aziende internazionali del settore in cui opera Saipem. Il TSR è misurato rispetto al seguente peer group: Subsea 7, Petrofac, Hyundai E&C, McDermott International, Samsung Engineering Co, Aker Solutions, Technip, Tecnicas Reunidas, Noble Corporation, Enso, Nabors Industries. Il Piano prevede che la quota parte del premio relativa alla condizione di performance misurata in termini di TSR di Saipem sia almeno pari alla performance mediana del peer group come illustrato in tabella (pag. 13);
- Posizione Finanziaria Netta (PFN)⁽⁸⁾: obiettivo che misura la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine di Saipem al termine del triennio di riferimento, con peso 50%.

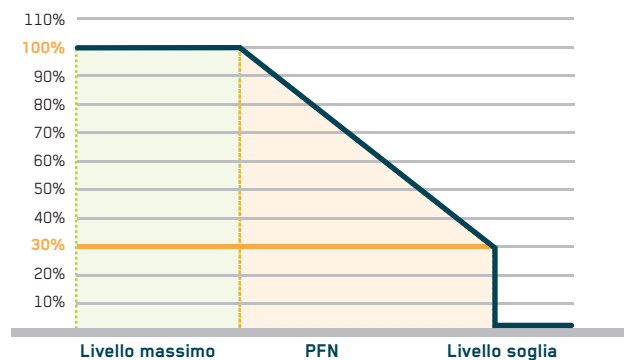
Per entrambe le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'erogazione del 100% delle azioni, mentre al conseguimento del livello di risultato soglia verranno maturate il 50% delle azioni assegnate per il TSR e il 30% per la PFN. In presenza di performance inferiori rispetto ai livelli soglia nessuna azione verrà erogata.

Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che in presenza di performance adeguata su almeno uno dei due obiettivi, una quota parte del premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sull'altro obiettivo.

(8) Il piano prevede l'utilizzo di un obiettivo di business derivante dal piano strategico a medio-lungo termine di Saipem, misurato attraverso uno o più indicatori di natura economico-finanziaria, con peso 50%. Per il primo ciclo di attuazione del Piano relativo al triennio 2016-2018 tale obiettivo è misurato dalla Posizione Finanziaria Netta di Saipem al termine del triennio di riferimento.

Indicatore market-based: Total Shareholder Return

Posizione in classifica	Performance in linea o superiore alla mediana						Performance inferiore alla mediana					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Maturazione azioni	100%	100%	100%	100%	75%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

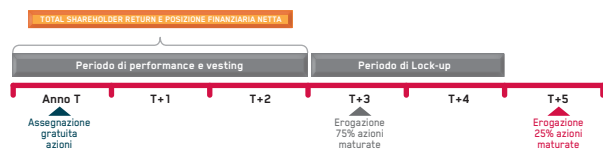
Indicatore Business-based: Posizione finanziaria netta

È previsto che, per risultati di PFN corrispondenti o superiori al livello massimo maturi il 100% delle azioni e per risultati corrispondenti al livello soglia maturi il 30% delle azioni. Risultati intermedi fra la soglia e il massimo determinano una percentuale di maturazione delle azioni in proporzione diretta, mentre per risultati inferiori al livello soglia non vengono maturate azioni.

Il livello di incentivazione massima attribuito dal Piano per l'Amministratore Delegato-CEO è definito in relazione alla retribuzione fissa, in coerenza con i principi enunciati nelle Linee Guida, ed è pari al 153% della remunerazione fissa, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani di lungo termine. Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione delle azioni di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste dal Piano.

In un'ottica di allineamento agli interessi degli azionisti nel lungo termine e di sostenibilità dei risultati conseguiti, il Piano prevede inoltre che il 25% delle azioni maturate in virtù del conseguimento degli obiettivi sopra citati siano soggette a un periodo di lock-up di 2 anni durante il quale l'Amministratore Delegato-CEO non potrà disporre delle azioni maturate.

Piano ILT - Timeline**Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro**

Per l'Amministratore Delegato-CEO, 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:

- In caso di cessazione anticipata, non per giusta causa, del man-

dato amministrativo 2015-2017, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe, è prevista l'erogazione di un'indennità omnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma, c.c., di importo corrispondente a due annualità della remunerazione fissa complessiva lorda (pari complessivamente a 1.800.000 euro). Si precisa inoltre che, in caso di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato-CEO, qualora non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, le stesse dovranno essere comunicate al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di 4 mesi o, in alternativa, è previsto che l'Amministratore Delegato-CEO sia tenuto al versamento di un'indennità di importo pari a 300.000 euro.

- Patto di non concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore Oil & Gas Service e delle reti di relazioni istituzionali e di business costruite a livello globale dell'Amministratore Delegato-CEO. Il patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione attraverso un diritto di opzione (cui fa fronte uno specifico corrispettivo pari a un importo lordo di 450.000 euro da erogare in tre rate con cadenza annuale), prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-CEO 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. Tale corrispettivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, è pari a 1.800.000 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 in una somma pari al doppio del corrispettivo pattuito, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO sono previste forme di copertura assicurative anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente e inoltre l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.

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 com-

pietà manageriale e può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2016, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione.

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

Incentivazione variabile annuale (IMA)

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2016, determinato con riferimento ai risultati di performance 2015 di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70÷130 (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con soglia minima di incentivazione individuale pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo, analogamente a quanto già descritto per l'Amministratore Delegato-CEO. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) e massimo (performance = 130) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari, rispettivamente, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di performance 2016 dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder), nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine (ILT)

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano al Piano di Incentivazione di Lungo Termine approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2016, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare.

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 (ILT), previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da luglio 2016, prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Saipem (performance share) a fronte del verificarsi di due condizioni di performance, la prima relativa a un obiettivo di business misurato nell'arco del triennio di vesting, e la seconda connessa dall'andamento del titolo Saipem nel triennio di riferimento.

Il Piano prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla

base dei seguenti parametri come illustrato per l'Amministratore Delegato-CEO:

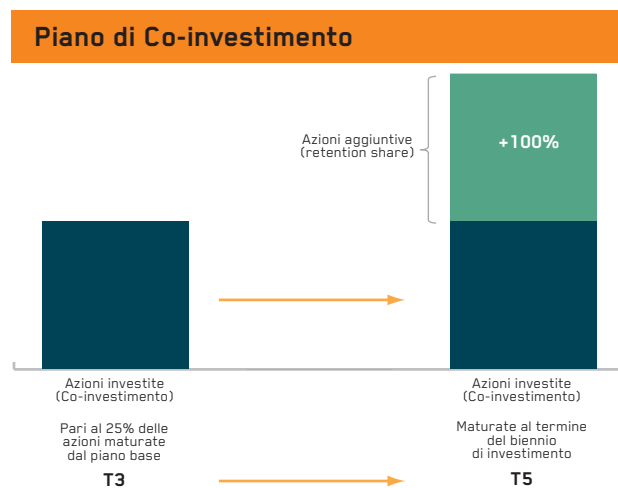
- Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, con peso 50%, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group di riferimento composto da primarie aziende internazionali del settore in cui opera Saipem;
- Posizione Finanziaria Netta (PFN)⁹: obiettivo che misura la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine di Saipem al termine del triennio di riferimento, con peso 50%.

Per entrambe le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'erogazione del 100% delle azioni, mentre al conseguimento del livello di risultato soglia verranno maturate il 50% delle azioni assegnate per il TSR e il 30% per la PFN. In presenza di performance inferiori rispetto ai livelli soglia nessuna azione verrà erogata.

Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che in presenza di performance adeguata su almeno uno dei due obiettivi, una quota-parte del premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sull'altro obiettivo.

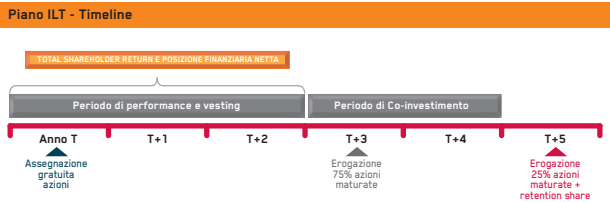
I livelli di incentivazione massima attribuiti dal Piano sono definiti in relazione alla posizione ricoperta e alla retribuzione fissa, o alla retribuzione media della fascia manageriale di appartenenza, in coerenza con i principi enunciati nelle Linee Guida, e sono pari al massimo al 100% della remunerazione fissa, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani di lungo termine. Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.

Il Piano prevede inoltre che il 25% delle azioni maturate al termine del triennio di vesting in virtù del raggiungimento delle condizioni di performance sopra citate sia investito in uno schema di Co-investimento per un periodo biennale durante il quale i beneficiari non potranno disporre delle azioni maturate e al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva in ragione di ogni azione investita. Il Co-investimento ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento di interessi tra il management e gli azionisti in un orizzonte temporale di lungo termine agendo inoltre come leva di retention per il management.



(9) Il piano prevede l'utilizzo di un obiettivo di business derivante dal piano strategico a medio-lungo termine di Saipem, misurato attraverso uno o più indicatori di natura economico-finanziaria, con peso 50%. Per il primo ciclo di attuazione del Piano relativo al triennio 2016-2018 tale obiettivo è misurato dalla Posizione Finanziaria Netta di Saipem al termine del triennio di riferimento.

Il Piano contempla clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi; non è prevista alcuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.



Clausola di Clawback

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

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

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

Benefit

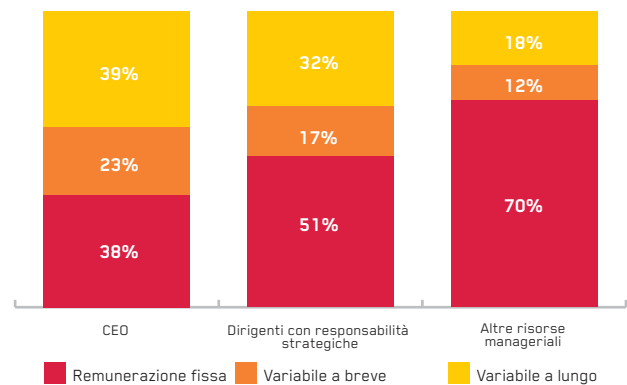
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2015 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono

previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁰ o fondo di previdenza complementare equivalente per i nuovi assunti) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹¹), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

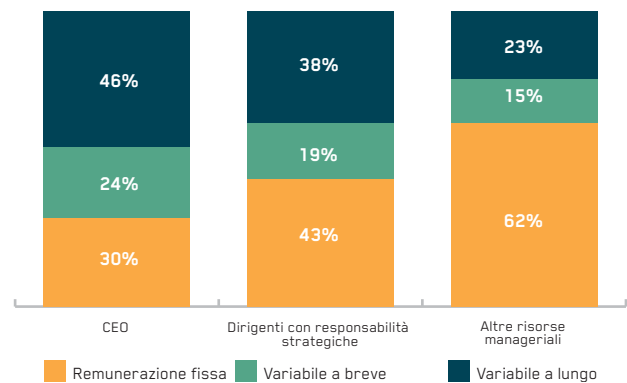
Pay-mix

Le Linee Guida di Politica retributiva 2016 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target e massimi.

Pay-mix a target (*)



Pay-mix massimo (*)



(*) Le percentuali rappresentate non tengono conto delle fluttuazioni del titolo.

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

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

Sezione II - Compensi e altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2015

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2015 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione uscente e di quello attualmente in carica, del Vice Presidente uscente, degli Amministratori non esecutivi uscenti e di quelli in carica a partire dal 30 aprile 2015, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2015, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla remunerazione 2015, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2015, secondo quanto ulteriormente previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015 e del 15 giugno 2015, 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. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la politica 2015 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix.

Compensi fissi

Amministratori in carica fino al 30 aprile 2015

Al Presidente è stato erogato pro-quota annua il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014, in continuità con la struttura retributiva e gli importi definiti nel precedente mandato. Tale compenso assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 6 maggio 2014.

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

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

Amministratori in carica dal 30 aprile 2015

Al Presidente in carica è stato erogato pro-quota annua, a decorrenza dalla data di nomina, il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, in linea con le prassi di mercato e in misura superiore rispetto alla remunerazione assegnata per la carica di Presidente nel corso del precedente mandato, in ragione delle attribuzioni e i maggiori poteri previsti dal Consiglio del 30 aprile 2015. Tale compenso assorbe quello come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015. Al Presidente è stato inoltre erogato pro-quota annua il compenso per

la carica di Presidente del Comitato Corporate Governance.

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 30 aprile 2015, in continuità rispetto al precedente mandato.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO, è stato erogato pro-quota annua il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, in aumento rispetto al precedente mandato e in linea con i riferimenti del mercato europeo, mentre risulta posizionata lievemente al di sotto dei riferimenti medi del mercato rispetto al panel italiano fornito dalla società HayGroup. Tale compenso assorbe quello come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015, in continuità rispetto al precedente mandato.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2015 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti medi del mercato. Nel corso del 2015 sono stati inoltre erogati interventi a tantum straordinari fino a un importo massimo individuale pari al 25% della remunerazione fissa, connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza (ridefinizione di accordi commerciali in aree/mercati strategici e complessi, efficiente recupero di ritardi/profitti/crediti riferito a progetti di elevato valore, acquisizioni non pianificate) o per contributo straordinario al miglioramento della Compliance e del sistema di Governance, per un importo totale pari 120.000 euro.

Gli importi relativi ai compensi fissi e, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità previste dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Amministratori in carica fino al 30 aprile 2015

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 giugno 2014.

Amministratori in carica dal 30 aprile 2015

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati pro-quota annua i compensi aggiuntivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015 già in continuità rispetto al precedente mandato, 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 2015".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile annuale

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2014, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 10 marzo 2015, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 100,7 nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance target e massimo, rispettivamente pari a 100 e 130 punti.

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

Obiettivi 2014 ai fini del Piano di incentivazione variabile 2015

	Obiettivo	Peso	minimo	centrale	massimo
1	EBIT	40%	√		
2	Posizione finanziaria netta	30%		√	
3	Ordini da acquisire	20%			√
4	Sostenibilità e Integrity	10%			√

Ai fini della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato-CEO uscente, la consuntivazione ha determinato l'erogazione di un bonus pari al 60% della remunerazione fissa lorda annua pari a 364.000 euro, tenendo conto dei livelli di incentivazione target 60% e massima 78%.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato-CEO nominato in data 30 aprile 2015, non è stato erogato alcun incentivo variabile in quanto non ha contribuito al raggiungimento delle performance 2014. Per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile annuale erogato a marzo 2015, determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione, risulta connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2014. Ai fini della remunerazione variabile erogata nel 2015, la performance consuntivata ha determinato per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo del 45% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (35%) e massima (52%) assegnati.

Gli incentivi erogati all'Amministratore Delegato-CEO uscente e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity - bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015".

Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2015, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2014 (valutato a

scenario costante) di livello compreso tra il minimo e il target, che determina per l'attribuzione 2015 l'applicazione di un moltiplicatore pari al 70% della percentuale definita a target. In favore dell'Amministratore Delegato-Ceo uscente non è stata prevista alcuna attribuzione così come per l'Amministratore Delegato-CEO entrante. Per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche gli importi attribuiti sono stati determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, fino a un massimo pari al 25% della remunerazione fissa.

Nel 2015 è giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2012 alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 10 marzo 2015, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2012-2014, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito nel 2012 ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 47%.

La tabella 1 riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

Tab. 1

IMD	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2012	2013	2014	
	Saipem <tgt 70%	Saipem <<tgt 0%	Saipem <tgt 70%	47

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO entrante il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 12 ottobre 2015, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 in misura pari a 450.000 euro, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2015 e approvate dall'Assemblea del 30 aprile 2015 e successivamente dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti importi determinati secondo un livello di incentivazione differenziato in funzione del ruolo ricoperto, fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015".

Nel 2015 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2011 alle risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 luglio 2015, sulla base dei risultati di utile netto adjusted + D&A Saipem consuntivati nel periodo 2012-2014, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 23%; la tabella 2 riporta le

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

Tab. 2

IMLT	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2012	2013	2014	
	Saipem 6° posto	Saipem 6° posto	Saipem 5° posto	23
	0%	0%	70%	

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015".

Stock option

Dal 2009 Saipem non ha più deliberato piani di stock option.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2015 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2015" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2015, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario).

Corrispettivo a fronte del diritto di opzione del Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO in carica, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2015, è stata erogata la prima tranche, pari a 150.000 euro lordi, del corrispettivo di 450.000 euro lordi da erogare in tre rate annuali a decorrere dal 2015, previsto a fronte del diritto di opzione riservato al Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza stipulato con l'Amministratore Delegato-CEO.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2015

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche¹². È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

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

(12) Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	Compensi variabili non equity							Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Consiglio di Amministrazione													
Carbonetti Francesco	Presidente ⁽¹⁾	01.01-30.04		60 ^(a)								60	
Colombo Paolo Andrea	Presidente ⁽²⁾	30.04-31.12	04.18	185 ^(a)	13 ^(b)							198	
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO ⁽³⁾	01.01-30.04		172 ^(a)		364 ^(b)			3 ^(c)			539	
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO ⁽⁴⁾	30.04-31.12	04.18	600 ^(a)					18 ^(b)			618	
Gattei Francesco	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01-30.04		20 ^(a)								20	
Laghi Enrico	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01-30.04		20 ^(a)	10 ^(b)							30	
Bifulco Rosario	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01-30.04		20 ^(a)	7 ^(b)							27	
Ciuccarelli Nella	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01-30.04		20 ^(a)	5 ^(b)							25	
Cappello Maria Elena	Consigliere ⁽⁹⁾	30.04-31.12	04.18	40 ^(a)	13 ^(b)							53	
Ferrucci Francesco Antonio	Consigliere ⁽¹⁰⁾	30.04-31.12	04.18	40 ^(a)	20 ^(b)							60	
Mazzarella Flavia	Consigliere ⁽¹¹⁾	30.04-31.12	04.18	40 ^(a)	16 ^(b)							56	
Siragusa Stefano	Consigliere ⁽¹²⁾	30.04-31.12		40 ^(a)	10 ^(b)							50	
Guzzetti Guido	Consigliere ⁽¹³⁾	01.01-31.12	04.18	60 ^(a)	24 ^(b)							84	
Picchi Nicla	Consigliere ⁽¹⁴⁾	01.01-31.12	04.18	60 ^(a)	28 ^(b)							88	
Ferro-Luzzi Federico	Consigliere ⁽¹⁵⁾	01.01-31.12	04.18	60 ^(a)	15 ^(b)							75	
Collegio Sindacale													
Busso Mario	Presidente ⁽¹⁶⁾	01.01-31.12	04.17	70 ^(a)								70	
Invernizzi Massimo	Sindaco Effettivo ⁽¹⁷⁾	01.01-31.12	04.17	50 ^(a)								50	
Gervasoni Anna	Sindaco Effettivo ⁽¹⁸⁾	01.01-30.10		42 ^(a)								42	
De Martino Giulia	Sindaco Effettivo ⁽¹⁹⁾	02.12-31.12	04.17	4 ^(a)								4	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (**)													
		⁽²⁰⁾		4.204 ^(a)	161	2.214 ^(b)			161 ^(c)			6.580	
				5.807	161	2.578			183			8.729	

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

(**) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisor Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

(1) **Francesco Carbonetti - Presidente**

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

(2) **Paolo Andrea Colombo - Presidente**

(a) L'importo comprende il pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 15 giugno 2015 (278 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde ai pro-quota del compenso come Presidente del Comitato per la Corporate Governance (20 migliaia di euro).

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

(a) L'importo comprende il compenso fisso approvato dal Consiglio dell'8 gennaio 2013 (600 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea del 6 maggio 2014 (60 migliaia di euro), al quale si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo pari a 3,5 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 364 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario annuale.

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

(4) **Stefano Cao - Amministratore Delegato (CEO)**

(a) L'importo comprende il compenso fisso approvato dal Consiglio del 15 giugno 2015 (900 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea (60 migliaia di euro), al quale si aggiunge l'importo di 150 migliaia di euro erogato come prima tranche annuale relativa al diritto di opzione connesso al patto di non concorrenza previsto per l'Amministratore Delegato-CEO per un importo complessivo pari a 450 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende i contributi a carico dell'azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.

(5) **Francesco Gattei - Consigliere**

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

(6) **Enrico Laghi - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (30 migliaia di euro).

(7) **Rosario Bifulco - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (20 migliaia di euro).

(8) **Nella Ciuccarelli - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro).

(9) **Maria Elena Cappello - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (20 migliaia di euro).

(10) **Francesco Antonio Ferrucci - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro) e al Comitato per la Corporate Governance (15 migliaia di euro).

(11) **Flavia Mazzarella - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro).

(12) **Stefano Siragusa - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per la Corporate Governance (15 migliaia di euro).

(13) **Guido Guzzetti - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi.

(14) **Nicla Picchi - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al pro-quota fino al 30 aprile 2015 del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro) e al pro quota dal 30 aprile 2015 del compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (30 migliaia di euro).

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

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine.

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

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare.

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

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare.

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

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare.

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

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare.

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

(a) All'importo di 4,204 migliaia di euro relativo alle retribuzioni annue lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 213 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 1.415 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario annuale 2015 riferito alle performance 2014, l'erogazione di 396 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2012, l'erogazione di 283 migliaia di euro relativa agli incentivi di lungo termine attribuiti nel 2012 e l'erogazione di bonus straordinari per 120 migliaia di euro.

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

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

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

Sono riportati anche i dati relativi all'"Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015" i cui dettagli, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, sono anche riportati in tabella 1 del capitolo "Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015".

In particolare:

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

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015 CdA 10 marzo 2015	364						
Totale			364						
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 12 ottobre 2015		450	triennale				
Totale				450					
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2015 CdA 10 marzo 2015	1.415						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 CdA 28 luglio 2015		621	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 12 ottobre 2015		1.251	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA Eni 30 luglio 2014						50	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 28 ottobre 2014						1.172	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013						532	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013						1.054	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012, CdA 10 marzo 2015					247 ⁽²⁾	396 ⁽³⁾	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 26 ottobre 2012, CdA 28 luglio 2015					551 ⁽⁴⁾	283 ⁽⁵⁾	
Totale			1.415	1.872			798	679	2.808
			1.779	2.322			798	679	2.808

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

(2) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2012 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2012-2014.

(3) Importo pro-quota dell'incentivo monetario attribuito nel 2012 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance EBITDA realizzata nel triennio 2012-2014.

(4) Erogazione relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2012 in relazione alla performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2012-2014.

(5) Importo pro-quota dell'incentivo monetario attribuito nel 2012 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2012-2014.

Partecipazioni detenute

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

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

dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal libro dei soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

Sono inclusi tutti i soggetti che, nel corso dell'esercizio, hanno ricoperto la carica anche solo per una frazione di anno.

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Francesco Carbonetti	Presidente	Saipem SpA	12.700	-	-	12.700
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	420	650	-	1.070
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	-	285	-	285
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾						
		Saipem SpA	16.027	500	1.027	15.500

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai dirigenti divenuti strategici nel corso del 2015.

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2015

In riferimento al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2015, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet www.saipem.com, nella tabella seguen-

te vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2015 del Piano.

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

(importi in migliaia di euro)

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

Nome e cognome	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Importo attribuito	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	30.04.2015	cash	450	01.10.2015	n.d.	n.d.	3 anni
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽¹⁾		30.04.2015	cash	1.251	01.10.2015	n.d.	n.d.	3 anni
Altri Dirigenti		30.04.2015	cash	2.663	01.10.2015	n.d.	n.d.	3 anni

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

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



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

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

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

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

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

Saipem Sustainability (in inglese)

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

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

Grafica, impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa: STILGRAF srl - Viadana (Mantova)

