

# RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

APPROVATA DAL CONSIGLIO  
DI AMMINISTRAZIONE  
DEL 12 MARZO 2021

## **MISSIONE**

Portare a termine progetti straordinari spingendoci oltre le frontiere dell'innovazione e aprendo la strada ai nostri clienti verso l'energia del futuro.

## **VALORI**

Liberare ingegno creativo; prendersi cura delle persone e del pianeta; costruire relazioni di fiducia; valorizzare le diverse identità culturali.

## **I PAESI DI ATTIVITÀ DI SAIPEM**

### **EUROPA**

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

### **AMERICHE**

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

### **CSI**

Azerbaijan, Georgia, Kazakhstan, Russia

### **AFRICA**

Algeria, Angola, Congo, Egitto, Ghana, Guinea Equatoriale, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Senegal, Sudafrica, Tunisia, Uganda

### **MEDIO ORIENTE**

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

### **ESTREMO ORIENTE E OCEANIA**

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

# RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2021

<b>Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine</b>	<b>2</b>
<b>Premessa</b>	<b>4</b>
<b>Overview</b>	<b>6</b>
Politica sulla remunerazione 2021	6
Relazione sulla Politica 2020 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I	7
<b>Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2021</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>Sezione I - Politica sulla remunerazione 2021</b>	<b>16</b>
Strategia, Sviluppo sostenibile, Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	16
Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione	16
Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	17
La Governance del processo di remunerazione	18
Organi e soggetti coinvolti	18
Comitato Remunerazione e Nomine	18
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2021	21
Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2021	22
Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione	22
Finalità	22
Principi generali	22
Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021	24
Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi	25
Amministratore Delegato-CEO	26
Dirigenti con responsabilità strategiche	30
<hr/>	
<b>Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni</b>	<b>34</b>
Rapporto sui compensi corrisposti - 2020	34
Overview	34
Attuazione politiche retributive 2020	37
Relazione sui Compensi Corrisposti 2020 - Risultati di voto assembleare Sezione II	38
Compensi fissi	38
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	38
Incentivazione variabile	38
Benefit	41
Strumenti accessori alla remunerazione	42
Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società	42
Compensi corrisposti nell'esercizio 2020	43
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	43
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	45
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	46
Partecipazioni detenute	47
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	47
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob	48
- Attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2019-2021 e Attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023	
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	48

La Relazione è pubblicata nella sezione "Governance" del sito Internet della Società ([www.saipem.com](http://www.saipem.com))

# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Paolo Fumagalli

Gentili Signore e Signori Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e anche a nome degli altri componenti Federico Ferro-Luzzi e Paul Schapira, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021 (Relazione sulla Politica), approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021. La presente Relazione sulla Politica, in coerenza con l'impegno assunto fin dal nostro insediamento, è stata redatta con la finalità di assicurare agli Azionisti e agli Investitori la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati, evidenziandone la coerenza con la strategia di business della Società, oltre a perseguire l'obiettivo di promuovere l'allineamento degli interessi e della motivazione del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Nel 2020 l'Assemblea degli Azionisti ha confermato un alto gradimento per la Relazione sulla Politica di Saipem, che ha ottenuto un ampio consenso da parte degli Azionisti, a conferma dell'impegno costante del Comitato Remunerazione e Nomine nel proporre, al Consiglio di Amministrazione, indirizzi idonei a definire e adottare politiche di remunerazione allineate con le best practice e con i benchmark nazionali e internazionali, che continuano a rappresentare un importante riferimento per valutare l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle remunerazioni.

Fin dal proprio insediamento il Comitato Remunerazione e Nomine ha avviato un profondo processo di revisione delle Politiche in materia di remunerazione volto al miglioramento continuo delle Politiche, prevedendo interventi mirati sui sistemi di incentivazione variabile, in ottica di semplificazione e rafforzamento dell'allineamento tra le performance di business e la creazione di valore per gli Azionisti al fine di garantire il bilanciamento tra prospettive e aspettative degli stakeholder e i risultati di Saipem nel medio e lungo periodo.

Alla luce di tale impegno, le principali novità introdotte nel corso del mandato 2018-2021 hanno riguardato:

- la revisione del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria (ILT), approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019;
- l'introduzione nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine (IBT), approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2020, per le sole risorse manageriali, di un bonus in forma azionaria soggetto a differimento triennale;
- l'introduzione di un coefficiente da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, in presenza di eventuali operazioni od opportunità di sviluppo del business non incluse nel Piano Strategico, ma che

risultano funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici, identificati secondo il criterio della rilevanza;

- l'introduzione di un coefficiente di rivalutazione del risultato collegato all'obiettivo "Ordini da Acquisire" volto a meglio apprezzare il contributo del Management verso l'acquisizione di nuovi progetti in ambito Non Oil, in coerenza con la strategia aziendale che pone particolare attenzione alla transizione energetica e alle tematiche legate al Climate Change.

Una particolare attenzione è stata posta, nella redazione della presente Relazione sulla Politica, nel fornire una ancora più chiara e immediata rappresentazione sia della coerenza della nostra Politica sulla remunerazione con la strategia aziendale, che del processo di engagement svolto per consolidare il dialogo con gli Azionisti e i principali Proxy Advisor.

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 sono state infatti definite valutando attentamente gli orientamenti espressi dagli Azionisti in occasione del voto assembleare della politica 2020 e prevedono l'introduzione di ulteriori elementi di novità relativi ai sistemi di incentivazione che costituiscono un ulteriore passo significativo nella direzione della semplificazione e trasparenza verso gli investitori, quali:

- la revisione della curva di incentivazione del Piano di Incentivazione di Breve termine (IBT) al fine di consentire agli investitori di meglio apprezzare la consuntivazione, e dunque l'assessment dell'effettivo allineamento tra incentivi erogati e performance conseguite oltre all'obiettivo di incentivare le performance superiori al target;
- il rafforzamento del coefficiente da applicare al punteggio conseguito con riferimento all'obiettivo "Ordini da Acquisire" attraverso l'incremento della percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" al fine di far leva sulla capacità di cogliere opportunità in nuovi mercati che saranno i principali propulsori del progresso nella decarbonizzazione dell'attuale portafoglio;
- l'introduzione di un nuovo indicatore business based "EBITDA Adjusted" cumulato del triennio 2021-2022-2023 per l'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 al fine di meglio enfatizzare la creazione di valore per Saipem nel tempo;
- la descrizione del contributo fornito dalla Politica sulla remunerazione alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società;
- il collegamento esistente tra le condizioni di lavoro in Saipem e la Politica sulla remunerazione;
- la rappresentazione in forma grafica della variazione annuale dei compensi corrisposti e della performance conseguita della Società;

- un'ulteriore disclosure nella Sezione II, rispetto ai risultati di performance conseguiti sia per il Piano di Incentivazione di Breve che di Lungo Termine a base azionaria, al fine di garantire un efficace termine comparativo delle performance conseguite;
- una più chiara descrizione delle condizioni procedurali da adottare in presenza di circostanze eccezionali che comportino la necessità di deroga temporanea ad alcuni elementi della Politica sulla remunerazione.

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021, compiutamente descritte nella Sezione I della presente Relazione sulla Politica, prevedono, alla luce dell'evoluzione dello scenario mondiale colpito in maniera improvvisa e imprevedibile dall'emergenza COVID-19, che ha dato origine a una situazione di generale incertezza, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2021 in linea con il Piano Strategico della Società, al fine di assicurare un pieno allineamento con le aspettative degli investitori.

In questo contesto, al fine di perseguire il successo sostenibile del business, rappresenta un valido supporto alla strategia aziendale il collegamento tra parametri di performance, di breve e di lungo termine, e i principali indirizzi strategici, declinati con riferimento agli obiettivi di business e agli obiettivi non finanziari (Environmental Social & Governance - ESG).

La Politica sulla remunerazione 2021 conferma la crescente attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con i principi internazionali cui l'azienda aderisce (es. Global Compact) e in riferimento agli obiettivi delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals, SDGs), oltre che alle linee guida europee volte a supportare la ripresa economica e lo sviluppo sostenibile.

Il Comitato ha inoltre proposto al Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021 le Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il nuovo mandato consiliare 2021-2024, che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno

richiesto, in linea con i benchmark di mercato, ferme restando le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del nuovo Comitato Remunerazione e Nomine, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati.

La Relazione sulla Politica, che illustra in maggior dettaglio le linee guida sopracitate, è stata predisposta alla luce delle novità introdotte in tema di remunerazione dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49, attuativo alla direttiva 2017/828 del Parlamento Europeo (Shareholder Rights Directive II, "SHRD II"), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Corporate Governance"), nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020.

Convinto che la Politica sulla remunerazione costituisca una leva fondamentale per la creazione di valore sostenibile, confido che la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021 sottoposta al vostro esame possa ancora una volta testimoniare il costante impegno assicurato in questi anni dal Comitato e incontrare il Vostro favore.

Colgo l'occasione, giunti alla fine del nostro mandato, per ringraziare i consiglieri Federico Ferro-Luzzi e Paul Schapira per l'ottimo lavoro fatto insieme, i membri del Collegio Sindacale che hanno partecipato ai nostri lavori, il Management di Saipem per la fattiva collaborazione, in particolare il Segretario del Comitato Massimo Rocuzzo e il Vice-segretario Adriana Gea, e tutti coloro che a vario titolo sono intervenuti ai lavori del Comitato, per il prezioso contributo fornito al Comitato e per rivolgere i più sinceri auguri ai membri che faranno parte del nuovo Comitato.

12 marzo 2021

*Il Presidente del Comitato Remunerazione  
e Nomine*

## PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem (di seguito, la "Relazione sulla Politica"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2021 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza (di seguito anche "TUF"); art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Corporate Governance"), nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020 cui Saipem aderisce<sup>1</sup>. La Politica sulla remunerazione promuove l'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2021 (Relazione sulla Politica) definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica sulla Remunerazione che sarà adottata per il 2021 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>2</sup>, subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. La Sezione I descrive, tra l'altro, la durata della Politica sulla Remunerazione, i principi che sono alla base, nonché le finalità generali perseguite dalla Politica sulla Remunerazione, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Sezione I della presente Relazione sulla Politica rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti per competenza nell'esercizio 2020 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sulla Politica sono entrambe introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2021. La Relazione sulla Politica illustra infine, nella Sezione II, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative agli elementi retributivi di competenza 2020 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente<sup>3</sup>. Il testo della presente Relazione sulla Politica 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 2020 e chiamata ad approvare la Sezione I della medesima Relazione sulla Politica e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Politica, secondo quanto previsto dalla normativa vigente<sup>4</sup>.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della Società<sup>5</sup>.

La presente Relazione sulla Politica, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari<sup>6</sup>, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy Advisor sulla Relazione sulla Politica Saipem 2020, le loro indicazioni di Policy 2021, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor, le indicazioni riportate nel nuovo Regolamento Emittenti, le raccomandazioni del nuovo Codice di Corporate Governance e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

In particolare, sono stati tenuti in considerazione i seguenti punti:

- fornire maggiore disclosure in merito ai risultati conseguiti;
- illustrare come la Politica sulla remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine;
- confermare, in continuità con il passato, l'adozione di obiettivi di performance sia finanziari, che non finanziari per i sistemi di remunerazione variabile;
- definire gli obiettivi riferibili alle tematiche ESG basandosi in maniera più puntuale sui risultati del processo di analisi di materialità, valutando gli ambiti di sosteni-

(1) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Corporate Governance, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2020".

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti – che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato – i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA.

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

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

(5) All'indirizzo: [http://www.saipem.com/sites/SAIPEM\\_it\\_IT/area/GOVERNANCE-saipem-governance.page](http://www.saipem.com/sites/SAIPEM_it_IT/area/GOVERNANCE-saipem-governance.page).

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

bilità del business di Saipem ritenuti dagli stakeholder maggiormente rilevanti nel tempo o con un'attenzione spiccatamente crescente;

- > dare evidenza della procedura seguita nell'applicazione delle deroghe alla politica 2020;
- > dare disclosure sulla variazione storica dei compensi degli amministratori, dei dipendenti e della performance di Saipem.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 12 marzo 2021 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2021; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti 2020.

# OVERVIEW

## Politica sulla remunerazione 2021

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

Il Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021 ha approvato le Linee Guida di Politica 2021 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, al termine di un processo istruttorio di analisi del quadro normativo di riferimento, delle prassi di mercato in Italia e all'estero oltre alle analisi di confronto retributivo effettuate con il supporto di società di consulenza internazionale. Le Linee Guida di Politica sono state definite anche considerando gli orientamenti espressi dagli azionisti in occasione del voto assembleare sulla Politica sulla remunerazione 2020.

La Politica sulla remunerazione 2021 prevede il mantenimento delle componenti retributive della vigente Politica, con alcune modifiche migliorative degli strumenti. In particolare, in un'ottica di semplificazione e con l'obiettivo di incentivare le performance superiori al target, nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 è stata introdotta una nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti cui corrisponde un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance 50%-150%. La nuova curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti, al punteggio target (100 punti) e al punteggio massimo (150 punti) corrispondono rispettivamente un livello di incentivazione pari al 100% e al 150%, mentre per i punteggi inferiori a 100 punti la percentuale di incentivazione è pari al 50%; l'incentivo è pari a zero al di sotto di 70 punti (cd. trigger), in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020.

In coerenza con la strategia di Saipem che pone particolare attenzione alla transizione energetica e alle tematiche legate al Climate Change è stato inoltre rafforzato il coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti. Si conferma strategica anche per il 2021 la realizzazione di operazioni volte a perseguire l'incremento del valore di Saipem e dei suoi asset nell'orizzonte temporale del Piano Strategico Saipem; è quindi confermata l'applicazione di un moltiplicatore al punteggio della scheda di performance individuale con la finalità di orientare il Management verso operazioni ad alto valore aggiunto, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione delle ri-

orse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.

Inoltre, con il fine di meglio sostenere la creazione di valore nel tempo, per l'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021, è stato introdotto un ulteriore indicatore business based con peso del 20% "EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023".

Si segnala infine che il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scadrà con l'Assemblea degli Azionisti convocata il 30 aprile 2021, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020. Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 saranno messe a disposizione del nuovo Consiglio di Amministrazione, al quale competerà la specifica determinazione dei compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche ai sensi dell'art. 2389, comma 3 cod. civ. e del compenso degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, in coerenza con le previsioni legislative e statuarie.

La Politica sulla remunerazione 2021, illustrata in dettaglio nella presente Sezione I della Relazione sulla Politica, prevede quanto segue:

- per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica le Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 28 giugno 2018 e non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato-CEO che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 sono riportate le Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021, che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del nuovo Comitato Remunerazione e Nomine, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati;
- per i Sindaci in carica, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea del 29 aprile 2020 e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 prevedono, in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, l'adozione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 rivolto a tutte le risorse manageriali nel quale è stata introdotta una nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti, cui corrisponde un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance



50%-150%. La nuova curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti, al punteggio target (100 punti) e al punteggio massimo (150 punti) corrispondono rispettivamente un livello di incentivazione pari al 100% e al 150%, mentre per i punteggi inferiori a 100 punti la percentuale di incentivazione è pari al 50%; l'incentivo è pari a zero al di sotto di 70 punti (cd. trigger), in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020. È stato inoltre previsto il rafforzamento del coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti.

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

Il prospetto illustrato nelle pagine seguenti ("Executive Summary: Politica sulla Remunerazione di Saipem 2021") descrive gli elementi principali delle Linee Guida 2021 deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

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

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

A tale scopo i piani di incentivazione variabile si sviluppano in un arco temporale pluriennale attraverso il differimento triennale di quota parte dell'incentivo di breve

termine e con la presenza di una quota significativa della componente di incentivazione a lungo termine.

La Politica sulla remunerazione 2021 conferma la crescente attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance), e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con l'orientamento ormai consolidato a livello internazionale, e in particolare agli accordi di Parigi sul Clima.

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

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

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

## Relazione sulla Politica 2020 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I

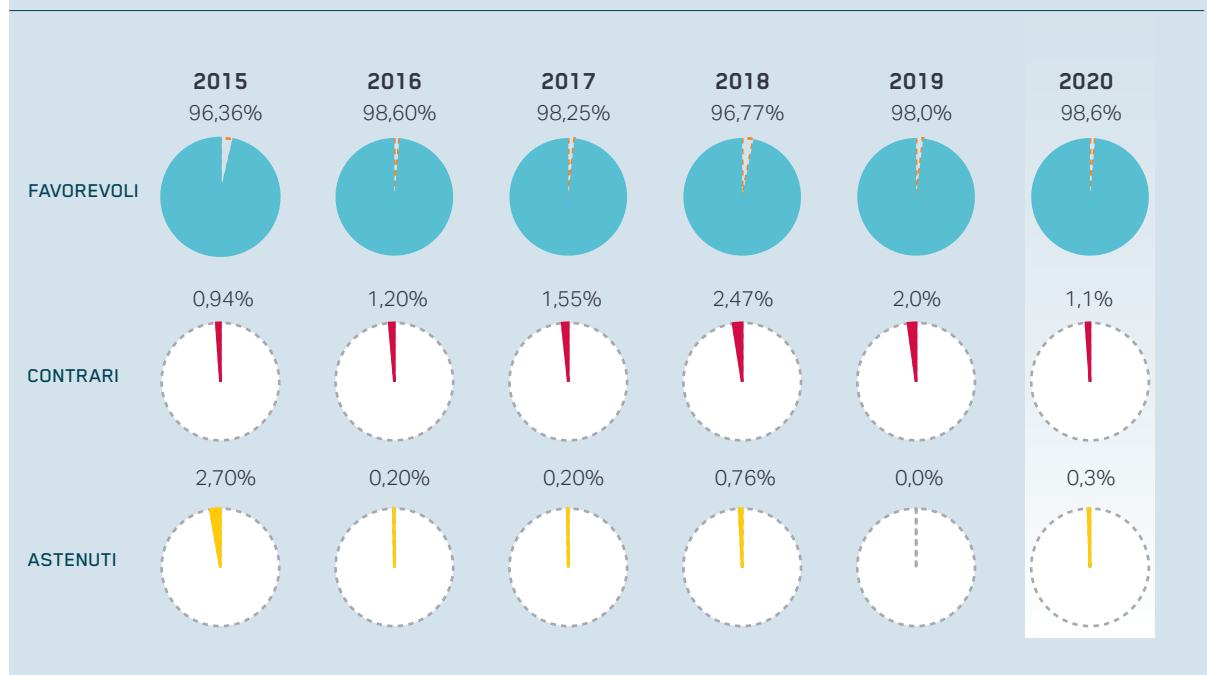
L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica 2020, con una percentuale di voti favorevoli pari a circa il 99% dei votanti.

Più nello specifico la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2020, al 98,6% dei votanti complessivi, e al 95,63% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quadriennio, pari al 97,90%.

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari in ottica anche comparativa, con particolare focus rispetto al voto espresso dagli investitori


istituzionali. L'esame delle raccomandazioni di voto dei Proxy Advisors e l'analisi degli esiti delle fasi di engagement con gli azionisti Saipem hanno fornito un valido supporto alla definizione delle Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 e ad un adeguamento alle aspettative del mercato per quanto riguarda la trasparenza (ex-ante ed ex-post) dei Piani di incentivazione in essere. Particolare attenzione è stata poi posta anche sul Pay for Performance attraverso una modalità di rappresentazione allineata alle recenti evoluzioni normative.

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE I





## EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2021

## I VALORI E LA MISSION

Principio	Descrizione
 <p>I Nostri Valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Liberare ingegno creativo</li> <li>&gt; Prendersi cura delle persone e del pianeta</li> <li>&gt; Costruire relazioni di fiducia</li> <li>&gt; Valorizzare le diverse identità culturali.</li> </ul> <p>Rif. pag. 17 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>I valori e le responsabilità che Saipem riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti, sono descritti nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione del 19 marzo 2019.</p> <p>Tutte le Persone di Saipem, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice Etico. I rapporti tra le Persone di Saipem, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.</p> <p>In coerenza con quanto previsto dalla regolamentazione vigente<sup>7</sup>, Saipem si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Saipem si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.</p>

## LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>I principali soggetti coinvolti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Assemblea dei soci</li> <li>&gt; Consiglio di Amministrazione</li> <li>&gt; Comitato Remunerazione e Nomine</li> <li>&gt; Risorse Umane</li> <li>&gt; Esperti Indipendenti.</li> </ul> <p>Rif. pag. 18 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>Il Comitato Remunerazione e Nomine definisce la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione del Presidente, degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, nonché i criteri generali dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine, anche a base azionaria.</p> <p>Il Comitato Remunerazione e Nomine sottopone la Politica al Consiglio che ne approva i contenuti per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.</p> <p>Se necessario, il Comitato può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti.</p>  <pre> graph TD     RU[Risorse Umane] --&gt; CRN[Comitato Remunerazione e Nomine]     EI[Esperti indipendenti] --&gt; CRN     CRN --&gt; CA[Consiglio di Amministrazione]     CA --&gt; AA[Assemblea degli Azionisti]   </pre> <p>Definizione della struttura e dei contenuti della Politica sulla remunerazione</p> <p>Esame e approvazione della Politica sulla remunerazione</p> <p>Voto vincolante per la Sezione I e voto consultivo per la Sezione II</p>

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

## EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2021

## GLI OBIETTIVI E I PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE



Principio	Descrizione
<p>Garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo e alle responsabilità attribuite, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, conforme alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e coerente con i riferimenti di mercato e i risultati di performance conseguiti.</p> <p>Rif. pag. 22 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>La Politica sulla remunerazione Saipem è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale, di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, di allineare gli interessi del Management all'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder, in particolare nel medio-lungo periodo, nonché di promuovere la missione e i valori aziendali.</p>

## PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2020



Principio	Descrizione
<b>Nuovo mandato 2021-2024</b>	<p>La Politica sulla remunerazione 2021 è stata predisposta in coerenza con la normativa di riferimento e recepisce le indicazioni contenute nella Direttiva SHRD II; prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La definizione delle Linee Guida per la remunerazione degli Amministratori nominati per il nuovo mandato consiliare.</li> <li>➤ Aggiornamento del panel di aziende che formano il mercato di riferimento per le analisi retributive per il CEO, il Presidente, gli Amministratori e i Sindaci.</li> <li>➤ La revisione della curva di incentivazione riferita al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023, con un focus sulla semplificazione.</li> <li>➤ L'ampliamento della descrizione del contributo della Politica alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società.</li> <li>➤ Maggiore peso degli indicatori ESG, pari complessivamente al 30%, all'interno degli obiettivi 2021.</li> <li>➤ Rafforzamento del coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti.</li> <li>➤ Rafforzamento della descrizione delle condizioni procedurali da adottare in presenza di circostanze eccezionali che comportino la necessità di deroga temporanea ad alcuni elementi della Politica sulla remunerazione alla pagina 22.</li> <li>➤ Per l'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 è stato introdotto un ulteriore indicatore business based con peso del 20%: EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023.</li> <li>➤ Il miglioramento della overview che introduce e sintetizza i principali contenuti della Sezione II della presente Relazione sulla Politica.</li> <li>➤ Ampliata ulteriormente la disclosure sui risultati raggiunti, esposti secondo un criterio di competenza.</li> <li>➤ L'introduzione della variazione annuale della remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e della remunerazione complessiva media dei dipendenti e della performance della Società.</li> </ul>
<b>Aggiornamento peer group benchmark</b>	
<b>Semplificazione della curva del Piano di Incentivazione di Breve Termine</b>	
<b>Descrizione del collegamento tra Politica sulla remunerazione, Strategia e Sostenibilità</b>	
<b>Maggiore peso degli indicatori Environmental, Social &amp; Governance</b>	
<b>Rafforzamento del coefficiente collegato all'obiettivo Ordini da Acquisire</b>	
<b>Condizioni procedurali in caso di deroga alla Politica sulla remunerazione 2021</b>	
<b>Ulteriore indicatore business based per il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 - Attribuzione 2021</b>	
<b>Miglioramento della Overview (Sez. II)</b>	
<b>Ulteriore disclosure sui risultati (Sez. II)</b>	
<b>Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società (Sez. II)</b>	

## COLLEGAMENTO TRA RISULTATI E REMUNERAZIONE

## Principio



La Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali è caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, prevedendo per una quota degli incentivi di lungo termine un ulteriore periodo di retention di due anni, in coerenza con la natura di medio-lungo periodo del business esercitato.

## Descrizione

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società e delle divisioni, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati.

Gli incentivi connessi alla remunerazione variabile sono 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.

## GLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO

## Principio



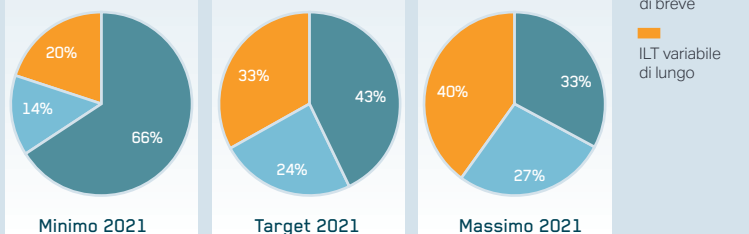
Le Linee Guida di Politica retributiva 2021 determinano un mix retributivo coerente con la posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nei grafici di pay-mix riportati, calcolati considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati minimi, target e massimi.

## Descrizione

## PAY-MIX CEO NUOVO MANDATO 2021-2024




## PAY-MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE




## EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2021

## LA COMPONENTE FISSA

Principio	Descrizione
 <p>Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p> <p>Rif. pagg. 26 e 30 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>La retribuzione fissa può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale, a seguito della verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e con i ruoli assegnati. Tale verifica viene svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive. La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede l'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica è previsto un compenso fisso pari a 1.045.000 euro annui.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO che verrà nominato per il nuovo mandato la remunerazione sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del nuovo Comitato Remunerazione e Nomine in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti e le eventuali variazioni dovranno tenere conto dei benchmark del mercato di riferimento riportato nella tabella "Riferimenti di mercato" di pag. 24.</p> <p>Per i DIRS la retribuzione è determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo. L'adeguamento annuale è previsto nell'ambito del processo di revisione salariale.</p>

## LA COMPONENTE VARIABILE

Principio	Descrizione																
 <p>La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite.</p>	<p>I sistemi di incentivazione, di breve e lungo termine, sono connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società e con le responsabilità assegnate.</p> <p>Di seguito sono riportati i livelli di incentivazione (per l'incentivo di Breve Termine la percentuale da applicare all'incentivo annuale a target come riportato nella tabella a pag. 27 e per l'incentivo di Lungo Termine la percentuale sulla remunerazione fissa come riportato nella tabella a pag. 29) collegati al punteggio di performance previsti nei sistemi di incentivazione variabile in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei DIRS:</p> <table border="1" data-bbox="630 1182 1407 1429"> <thead> <tr> <th colspan="4">SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2021</th> </tr> <tr> <th></th> <th>Minimo</th> <th>Target</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IBT - Incentivo di Breve Termine</td> <td>50%</td> <td>100%</td> <td>150%</td> </tr> <tr> <td>ILT - Incentivo di Lungo Termine</td> <td>40%</td> <td>100%</td> <td>160%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il livello minimo di performance (trigger) per l'incentivo di Breve Termine, in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, è pari a 70 punti.</p>	SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2021					Minimo	Target	Massimo	IBT - Incentivo di Breve Termine	50%	100%	150%	ILT - Incentivo di Lungo Termine	40%	100%	160%
SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2021																	
	Minimo	Target	Massimo														
IBT - Incentivo di Breve Termine	50%	100%	150%														
ILT - Incentivo di Lungo Termine	40%	100%	160%														

## SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio	Descrizione										
<p>La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.</p>	<p>Il Piano di Incentivazione di Breve Termine prevede l'erogazione di un incentivo monetario a fronte del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio precedente.</p> <p><b>Obiettivi 2021 CEO - Scheda Saipem:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Free Cash Flow Adjusted (peso 30%)</li> <li>&gt; EBITDA Adjusted (peso 30%)</li> <li>&gt; Indicatori ESG (HSE, Digital Transformation e Balanced Gender Opportunity) (peso 30%)</li> <li>&gt; Ordini da Acquisire (peso 10%).</li> </ul> <p>Viene previsto un coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti.</p> <p><b>Obiettivi DIRS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; obiettivi di business e individuali declinati sulla base degli obiettivi attribuiti al CEO e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto.</li> </ul> <p><b>Misurazione obiettivi:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; scala di performance 50-150 punti (target=100)</li> <li>&gt; al di sotto di 50 punti il risultato dell'obiettivo è considerato pari a zero</li> <li>&gt; soglia minima di incentivazione (trigger), in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, 70 punti di risultato complessivo</li> <li>&gt; nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti; la curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti</li> <li>&gt; livello di incentivazione collegato al punteggio di performance: min: 50%; a target: 100%; max: 150%</li> <li>&gt; moltiplicatore di rettifica del punteggio individuale pari a 1,2 (solo per punteggi &gt;100 punti) in presenza di operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, entro il limite massimo di 150 punti. Tale quota aggiuntiva di bonus è soggetta a differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance (punteggio scheda Saipem nel triennio) che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non sarà erogato. Finalità: orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e stakeholder, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e la retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.</li> </ul> <p><b>Livelli di incentivazione:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; CEO attualmente in carica: percentuale incentivazione della remunerazione fissa a target 90%; max 135%</li> <li>&gt; CEO che verrà nominato per il nuovo mandato: percentuale incentivazione della remunerazione fissa max 150%</li> <li>&gt; DIRS: percentuale massima di incentivazione della remunerazione fissa a target: 45%; max 67,5%.</li> </ul> <div data-bbox="639 1290 1406 1677" style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>CURVA DI INCENTIVAZIONE</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <caption>Dati della Curva di Incentivazione</caption> <thead> <tr> <th>Punteggio di performance</th> <th>Livello di incentivazione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>50</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>70</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>150</td> <td>150%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p><b>Differimento IBT DIRS (CEO escluso)</b> componente azionaria aggiuntiva dell'IBT per il triennio 2021-2023 (performance 2020-2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; attribuzione: beneficiari dell'IBT e punteggio minimo di performance individuale &gt;100 punti</li> <li>&gt; bonus aggiuntivo in azioni, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, in funzione del punteggio conseguito pari a target (100 punti): al 15%; al massimo (150<sup>8</sup> punti): al 22,5%</li> <li>&gt; differimento triennale</li> <li>&gt; assegnazione: beneficiari ancora in forza presso la Società al termine del triennio di vesting.</li> </ul> <p><b>Meccanismi di clawback:</b> agli incentivi si applica il regolamento del clawback come descritto a pagina 23.</p>	Punteggio di performance	Livello di incentivazione	50	0%	70	50%	100	100%	150	150%
Punteggio di performance	Livello di incentivazione										
50	0%										
70	50%										
100	100%										
150	150%										

Rif. pagg. 26 e 30 della presente Relazione sulla Politica

(8) La modifica della scala di performance da 70-130 punti a 50-150 punti non ha effetto sulla determinazione del bonus aggiuntivo in forma azionaria la cui percentuale massima rimane pari al 22,5% in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020.

## EXECUTIVE SUMMARY: POLITICA SULLA REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2021

## SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - ILT

Principio	Descrizione										
<p>La componente variabile di lungo termine promuove l'allineamento degli interessi del Management a quelli degli azionisti e degli stakeholder per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.</p> <p>Rif. pagg. 27 e 31 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>Nel 2021 verrà effettuata la terza e ultima attribuzione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021, il quale prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento:</p> <div style="text-align: center;"> <p><b>ILT</b></p> <table border="1"> <tr> <td>35%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>Total Shareholder Return - Peer Group E&amp;C</td> <td>Total Shareholder Return - Peer Group Drilling</td> <td>Posizione Finanziaria Netta Adjusted</td> <td>ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)</td> <td>EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023</td> </tr> </table> </div> <p>Ai fini dell'attribuzione 2021 è stato introdotto un nuovo indicatore business based: l'EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023 con peso 20%, e sono stati rimodulati i pesi degli altri indicatori business based fermo restando il peso complessivo pari al 50% degli indicatori business based, come previsto dal Piano.</p> <p>Vesting triennale + Co-investimento di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO.</p> <p>Vesting triennale + Retention Premium di 2 anni per le risorse strategiche.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica il livello di incentivazione a target è pari al 100% della remunerazione fissa e al massimo è pari al 160% della remunerazione fissa. È inoltre previsto il riconoscimento di un ulteriore 25% delle azioni maturate al termine del periodo di Co-investimento.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO che verrà nominato per il nuovo mandato è prevista in continuità l'applicazione del medesimo Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021 con Co-investimento.</p> <p>Per i DIRS i livelli di incentivazione a target sono differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un massimo del 65% della remunerazione fissa a livello target e al 104% della remunerazione fissa a livello massimo. È inoltre previsto un ulteriore 25% delle azioni maturate al termine del periodo di Retention Premium.</p> <p>Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.</p> <p>L'attribuzione delle azioni avviene con cadenza annuale. Il periodo di vesting è triennale. Il periodo di Retention Premium/Co-investimento ha durata di due anni a partire dal termine del periodo di vesting.</p> <p>Effetti nel caso di interruzione del rapporto: sono riportati nei paragrafi relativi all'Incentivazione variabile di lungo termine alle pagine 28 e 32.</p> <p>Meccanismi di clawback: agli incentivi si applica il regolamento del clawback come descritto a pagina 23.</p>	35%	15%	15%	15%	20%	Total Shareholder Return - Peer Group E&C	Total Shareholder Return - Peer Group Drilling	Posizione Finanziaria Netta Adjusted	ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)	EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023
35%	15%	15%	15%	20%							
Total Shareholder Return - Peer Group E&C	Total Shareholder Return - Peer Group Drilling	Posizione Finanziaria Netta Adjusted	ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)	EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023							




## BENEFIT


Principio	Descrizione
<p>Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.</p> <p>Rif. pagg. 30 e 33 della presente Relazione sulla Politica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Previdenza complementare</li> <li>&gt; Assistenza sanitaria integrativa</li> <li>&gt; Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali</li> <li>&gt; Autovettura a uso promiscuo.</li> </ul> <p>L'assegnazione dell'autovettura a uso promiscuo è soggetta a revisioni periodiche nei casi di ridefinizione del ruolo ricoperto.</p> <p>Per il CEO attualmente in carica è previsto il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana, se effettuato.</p> <p>Per il CEO che verrà nominato per il nuovo mandato è previsto il rimborso delle spese viaggio, qualora il luogo di residenza sia a una distanza dalla sede della Società superiore a 400 chilometri.</p>




## TRATTAMENTI INTEGRATIVI

Principio	Descrizione
 <p>Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali e da potenziali rischi legati al contenzioso. Strumenti di retention e protezione del know-how del Gruppo.</p> <p>Rif. pagg. 29 e 32 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>CEO attualmente in carica: indennità omnicomprensiva in caso di cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e change of control, pari a 1.800.000 euro. Patto di non concorrenza pari a 1.200.000 euro per gli iniziali 12 mesi di durata del patto e 600.000 euro per i conseguenti 6 mesi.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO che si insedierà con il nuovo mandato: trattamenti di fine mandato e Patto di Non Concorrenza definiti in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e in misura complessivamente non superiore a 2 annualità del compenso fisso e del variabile a breve a target.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto (previste da CCNL). Possibilità di concordare trattamenti integrativi in base a criteri definiti da policy interna. Severance Payment nei casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento (massimo 2 annualità della remunerazione). Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro (12 mensilità per ogni anno del patto). Patti di stabilità a protezione del know-how (12 mensilità per ogni anno del patto).</p> <p>Tali strumenti sono attivabili nel corso del rapporto di lavoro o alla risoluzione del rapporto di lavoro stesso.</p>

## CLAWBACK

Principio	Descrizione
 <p>Adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, di meccanismi di clawback.</p> <p>Rif. pag. 23 della presente Relazione sulla Politica</p>	<p>A tutte le forme di incentivi si applica il regolamento di clawback che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.</p>

## CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA

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

# SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2021

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

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

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

L'implementazione della strategia aziendale viene assicurata attraverso la definizione, da parte del Consiglio di

Amministrazione, delle priorità di breve e di medio-lungo termine tradotte in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-CEO, con successivo deployment a tutto il Management, e garantendo poi un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi.

A tale scopo i piani di incentivazione variabile si sviluppano in un arco temporale pluriennale attraverso il differimento triennale di quota parte dell'incentivo di breve termine e la presenza di una significativa componente di incentivazione a lungo termine.

Il collegamento tra la Politica sulla remunerazione e la strategia aziendale è stato il riferimento fondamentale che ha consentito di far fronte al mutato e sfidante scenario di mercato fortemente condizionato anche dalla pandemia di COVID-19.



La strategia di Saipem, rispondendo e anticipando le esigenze dell'attuale e del futuro mercato e le pressioni legate al cambiamento climatico, è sempre più focalizzata verso la transizione energetica.

L'attenzione posta da Saipem alle tematiche di sicurezza viene ulteriormente rafforzata attraverso il monitoraggio di un nuovo indice che sta acquisendo una sempre maggiore rilevanza tra i clienti e i competitor di Saipem, il HLFR (High Level Frequency Rate) che aumenta il perimetro di analisi e prende in considerazione anche i cd. quasi-incidenti o near miss e punta a identificare in particolare gli eventi con potenzialità di danno alle persone elevata, e che affiancandosi all'indice ormai consolidato di TRIFR (Total Recordable Injuries Frequency Rate) garantisce un sistema di controllo più completo e integrato in materia di sicurezza delle persone, basato sulla prevenzione.

Al fine di confermare la propria competitività Saipem, accanto ai business tradizionali, ha previsto una cresci-

ta significativa nei settori non petroliferi, come gas e GNL, puntando su soluzioni tecniche che minimizzino il carbon footprint degli impianti realizzati, con l'obiettivo di azzerare le emissioni di carbonio complessivo lungo la catena del valore. Forte attenzione è rivolta al portafoglio tecnologico con riferimento alle tecnologie verdi emergenti, come l'idrogeno, le bio-tecnologie e le soluzioni ibride.

In coerenza con tale strategia di Saipem è stato rafforzato il coefficiente di rivalutazione del risultato collegato all'obiettivo "Ordini da Acquisire" volto a meglio apprezzare il contributo del Management verso l'acquisizione di nuovi progetti in ambito Non Oil.

La Politica sulla remunerazione 2021 conferma la crescente attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con l'orientamento ormai consolidato a livello internazionale, e in particolare agli accordi di Parigi sul Clima. In sintonia con il comportamento di istituzioni, clienti, finanziatori e

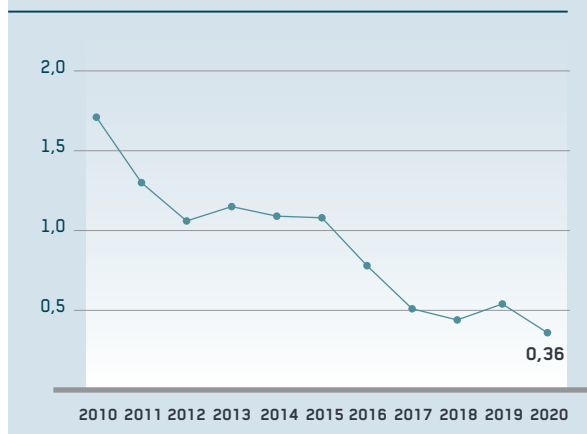
società contrattiste, Saipem propone il completamento delle azioni già intraprese volte a creare una strategia e un piano attuativo per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione entro il 2050 delle emissioni dei gas serra a zero. Saipem ha delineato nel Piano Strategico 2021-2024 il suo ruolo come player globale della transizione energetica, con azioni volte a contribuire, in maniera diretta e indiretta, al contrasto del cambiamento climatico e a garantire al mercato un partner affidabile per un business sostenibile. Inoltre ha esplicitato nel Piano le proprie priorità e linee di azione al fine di giocare un ruolo decisivo nel mercato del futuro, dove il paradigma sarà costituito dagli impegni e dagli obiettivi di sostenibilità della Società che guardano alla crescita sostenibile del Gruppo e alla creazione di valore condiviso con i propri stakeholder.

Saipem, attraverso un'articolata e strutturata analisi di materialità, che ha visto direttamente coinvolti i rappresentanti dei propri stakeholder, ha individuato gli ambiti di maggiore priorità e connessi al proprio business, dove più rilevante è il contributo che la Società può dare in termini di creazione di valore, nella sicurezza delle persone, nella riduzione delle emissioni climalteranti e nell'innovazione tecnologica. Riveste inoltre particolare importanza il tema della diversità di genere al fine di garantire una maggiore valorizzazione del proprio capitale umano.

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

- preservare la sicurezza delle persone attraverso la conferma del monitoraggio dell'indice di frequenza infortuni (TRIFR) e l'introduzione di un ulteriore indice HLFR (High Level Frequency Rate) volto a misurare tutti gli incidenti con potenzialità elevata di danno alle persone, al fine di meglio comprendere le aree maggiormente critiche e implementare programmi idonei a limitare le cause scatenanti;

**TREND STORICO INDICE FREQUENZA INFORTUNI  
TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE**



- ridurre le proprie emissioni di CO<sub>2</sub>, per contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici in linea con gli obiettivi globali e del settore;
- garantire il supporto verso la trasformazione digitale;
- monitorare il tasso di turnover volontario femminile.

L'articolazione di obiettivi legati a fattori ESG/Sostenibilità e alla materialità delle tematiche strategiche per

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

L'attenzione verso tali tematiche da parte del Consiglio di Amministrazione ha condotto inoltre al progressivo aumento dell'incidenza dei parametri di sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione di breve termine, dove il peso di questi obiettivi che era già del 15% nel 2019 è cresciuto fino al 30% nel 2020 e nel 2021.

## Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione

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

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

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

La pandemia di COVID-19 sviluppatasi a livello mondiale nel corso 2020 ha inoltre spinto Saipem a ripensare i propri processi di lavoro nella duplice ottica di salvaguardare la salute delle proprie risorse e, nel contempo, garantire la continuità del business. In questa ottica par-

ticolare rilevanza ha assunto lo sforzo profuso dalla Funzione Risorse Umane nel ripensamento e nella digitalizzazione dei processi di lavoro che, facendo leva sulle competenze e sulla responsabilizzazione delle proprie persone, ha consentito la continuità delle proprie attività in maniera delocalizzata e innovativa.

## La Governance del processo di remunerazione

### Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e dei Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e il modello di Governance di Saipem, secondo le quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione e Comitato Remunerazione e Nomine.

### Comitato Remunerazione e Nomine

#### 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 Corporate Governance, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In linea con il Codice di Corporate Governance (art. 5, raccomandazione 26) il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, il Comitato Remunerazione e Nomine si sostituisce al Comitato per il Controllo e Rischi nelle funzioni relative alle Operazioni con Parti Correlate.

Il Comitato, a partire dal 3 maggio 2018, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti: Paolo Fumagalli con funzioni di Presidente, Federico Ferro-Luzzi e Paul Schapira.

Il Responsabile Risorse Umane Corporate, o in sua vece la Responsabile People Development, Recruitment e Compensation, svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

## ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI



## COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

NOME	RUOLO
Paolo Fumagalli	Presidente
Federico Ferro-Luzzi	Membro
Paul Schapira	Membro

15 riunioni nel 2020; durata media: 1 ora e 51 minuti; tasso medio di partecipazione: 100%.

### Ruolo del Comitato

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020 (art. 4, raccomandazioni 19, 23 e 24 e art. 5, raccomandazione 25):

- > sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge, chiamata ad approvare la Sezione I della Relazione sulla Politica e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Politica;
- > formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e degli Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- > formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio;
- > propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato-CEO, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione di breve e di lungo termine, anche a base azionaria;
- > propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato-CEO, i criteri generali per la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori con deleghe e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- > monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- > valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- > propone al Consiglio candidati alla carica di Amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più Amministratori (art. 2386, primo comma, cod. civ.), assicurando il rispetto delle prescrizioni sul numero minimo di Amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;

- > formula al Consiglio valutazioni sulle designazioni dei Dirigenti della Società e dei componenti degli organi della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio;
- > riferisce al Consiglio sull'attività svolta, almeno semestralmente e non oltre il termine per l'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- > riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- > propone al Consiglio il piano per la successione dell'Amministratore Delegato-CEO e degli Amministratori esecutivi, individuando le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico; in relazione alla successione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato-CEO, esamina e valuta i criteri, riferendo al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire a quest'ultimo di accertare l'esistenza di adeguate procedure che sovrintendono ai piani di successione;
- > coadiuva il Consiglio nell'attività di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi comitati;
- > coadiuva il Consiglio nell'esprimere, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale del Consiglio stesso e dei suoi comitati, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione;
- > coadiuva il Consiglio nell'attività di eventuale presentazione di una lista da parte dell'organo di amministrazione uscente da attuarsi secondo modalità che ne assicurino una formazione e una presentazione trasparente.

### Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dal Comitato stesso ed è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. Il Presidente del Comitato convoca e presiede le riunioni.

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

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

## CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

## OTTOBRE - DICEMBRE

- Attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT)

OTTOBRE - DICEMBRE

## GENNAIO - MARZO

- Valutazione periodica delle politiche adottate nel precedente esercizio
- Definizione della Politica sulla remunerazione
- Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile
- Predisposizione Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

GENNAIO - MARZO

## APRILE - GIUGNO

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea
- Attuazione del Piano di Incentivazione Variabile Annuale (IBT)

APRILE - GIUGNO

## LUGLIO - SETTEMBRE

- Esame risultati di voto degli azionisti sulla Politica sulla remunerazione

LUGLIO - SETTEMBRE

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

### Attività svolte e programmate

Nel corso del 2020 il Comitato si è riunito complessivamente 15 volte, di cui 11 tramite collegamento in videoconferenza per garantire la continuità dei lavori nonostante la pandemia di COVID-19, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti. Il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo hanno preso parte a tutte le riunioni, che sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui temi riportati nella tabella "Principali temi affrontati nel corso del 2020" nella pagina successiva.

Per il 2021 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno dieci riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Politica si sono già svolte le prime cinque riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2020 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2021; (ii) alla consuntivazione dei risultati aziendali 2020 e alla definizione degli obiettivi di performance 2021 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iii) alla determinazione dell'incentivo di breve termine in favore dell'Amministratore Delegato-CEO; (iv) all'aggiornamento del Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine; (v) all'esame delle prassi retributive per la strutturazione dei compensi per l'Amministratore Delegato-CEO, il Presidente e gli Amministratori che saranno nominati per il nuovo mandato; (vi) alla definizione del numero di azioni proprie a servizio dei piani di incentivazione di breve e lungo termine; (vii) all'assegnazione, nell'ambito del Piano di incentivazione di Lungo Termine 2016-2018, delle azioni 2021 relativamente alle attribuzioni 2018 per l'Amministratore Delegato-CEO; (viii) la definizione dell'Incentivo di Breve Termine del Responsabile della funzione Internal Audit.

Nel corso delle successive riunioni saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2021, la definizione dei compensi per l'Amministratore Delegato-CEO, il Presidente e gli Amministratori che saranno nominati per il nuovo mandato e sarà data attuazione al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e delle risorse manageriali.

Il Comitato riferisce regolarmente sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, nonché all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tra-

## PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2020

Mese	Tem
Gennaio	1. Proposta indicatori 2020 per i piani di incentivazione
	2. Valutazione Attuazione Politica 2019
	3. Linee Guida Politica 2020
	4. Linee Guida Relazione sulla Remunerazione 2020
	5. Esame Schema di incentivazione del Management coinvolto in importanti operazioni straordinarie
Febbraio	1. Scheda societaria 2020 - Definizione indicatori ESG
	2. Procedura per Incentivazione delle operazioni straordinarie
	3. Relazione sulla Remunerazione 2020
	4. Documento Informativo Consob per il Piano di incentivazione di Breve Termine
	5. Proposta acquisto Azioni proprie al servizio dei piani di incentivazione di breve e lungo termine a base azionaria
Marzo	1. Incentivazione di Breve Termine 2020 - Consuntivazione risultati 2019 Scheda societaria
	2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2016-2018 - Attribuzione 2017 - Consuntivazione risultati
	3. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2020 per l'Amministratore Delegato-CEO
	4. Incentivazione di Breve Termine 2021 - Target per Indicatori Scheda societaria 2020
	5. Piano di incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021: Target per indicatori di lungo termine per l'attribuzione 2020
	6. Proposta schema Incentivazione per operazioni straordinarie
	7. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem 2020
	8. Documento Informativo Consob per il Piano di Incentivazione di Breve Termine
Aprile-Maggio	1. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2020 per il Responsabile della funzione Internal Audit
	2. Riflessioni sulle possibili aree di intervento del sistema di incentivazione manageriale
	1. Esame dei possibili effetti dell'emergenza COVID-19 sui Sistemi di Incentivazione Saipem
Giugno-Luglio	2. Proposta modifica contratto dell'Amministratore Delegato-CEO - Novazione del Sistema di Incentivazione di Breve Termine
	3. Approfondimento sulle possibili aree di intervento del Sistema di Incentivazione Manageriale
	4. Esame compensi dei membri dei Board delle società controllate
	5. Analisi dei risultati di voto della stagione assembleare 2020
	6. Proposta di aggiornamento indicatori di performance Scheda Saipem 2020
	7. Proposta di aggiornamento indicatori di performance Piani di Incentivazione di Lungo Termine
	8. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018: Assegnazione azioni 2020 relativamente ad Attribuzione 2017 - Amministratore Delegato-CEO
	1. Proposta modifica contratto dell'Amministratore Delegato-CEO - Modifica del punteggio soglia per l'attivazione del moltiplicatore per operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico
Settembre-Ottobre	2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021: Attribuzione 2020 CEO, determinazione numero azioni da attribuire alle Risorse Manageriali e approvazione dei Regolamenti Attribuzione 2020
	3. Posizionamento retributivo del Direttore Internal Audit
	1. Proposta di revisione della curva di incentivazione del Sistema di Breve Termine
Novembre-Dicembre	2. Approfondimenti sui possibili effetti dell'emergenza COVID-19 sui Sistemi di Incentivazione di Lungo Termine
	3. Budget 2021 del Comitato Remunerazione e Nomine
	4. Analisi preliminari per la definizione delle proposte dei compensi degli Amministratori

mite il suo Presidente, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, aderendo alle indicazioni del Codice di Corporate Governance e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

### Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2021

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla re-

munerazione, ai fini della predisposizione della presente Sezione I della Relazione sulla Politica, nelle riunioni del 12 gennaio, del 27 gennaio, del 16 febbraio, del 26 febbraio e del 2 marzo, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2020, nonché delle deliberazioni in tema di com-

pensi assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2021, relativamente al Presidente, all'Amministratore Delegato-CEO, agli Amministratori non esecutivi, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 12 marzo 2021, contestualmente all'approvazione della presente Sezione I della Relazione sulla Politica.

Ai fini della predisposizione del presente Documento di Politica, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2021. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte dell'Amministratore Delegato-CEO, con il supporto della funzione Risorse Umane.

## Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2021

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile, limitatamente all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, per gli elementi riportati nella tabella "Componenti retributive per il CEO e i DIRS" nella pagina 26, può derogare temporaneamente la Politica sulla remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine della sostenibilità della Società nel suo complesso e della sua sostenibilità o per assicurare la capacità di stare sul mercato.

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

## Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

### Finalità

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

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

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

Etico e dalla Policy "Le nostre persone";

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

## Principi generali

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

### Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

I compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione delle attribuzioni a lui conferite.

Salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, è prevista l'esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione a piani di incentivazione di tipo variabile, anche a base azionaria.

### Remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e Dirigenti con responsabilità strategiche

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite. La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede l'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.

### Coerenza con i riferimenti di mercato

Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionalmente riconosciuti. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati confrontati con ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un focus nei settori manifatturiero, chimico, engineering ed energy e ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem per fatturato e capitalizzazione di mercato. La verifica del posizionamento retributivo vie-



ne svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive.

### Remunerazione variabile

Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi, anche di breve termine, in un orizzonte temporale almeno triennale prevedendo per una quota degli incentivi di lungo termine un ulteriore periodo di retention di due anni, in coerenza con la natura di medio-lungo periodo del business esercitato.

### Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società e delle Divisioni, 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 Divisione 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) una significativa incidenza di obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) al fine di assicurare la sostenibilità del business; (iii) la valorizzazione dell'overperformance; (iv) la definizione di un piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine secondo modalità volte a focalizzare l'azione del Management sugli obiettivi dell'anno, ma raggiungendo risultati sostenibili nel tempo grazie al differimento di parte dell'incentivo; (v) l'orientamento del Management verso operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, grazie a un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale; (vi) la definizione di un Piano di Incentivazione Variabile 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 periodo, sia in termini relativi rispetto ai competitor, 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 periodo.

### Coerenza con le performance effettivamente conseguite

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.

### Benefit in linea con le prassi di mercato

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

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

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

È prevista l'adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, di meccanismi di clawback che consentano di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di non procedere all'assegnazione delle Azioni al termine del periodo di vesting o di chiedere la restituzione del controvalore delle Azioni già assegnate 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.

### Presupposti, modalità e termini di applicazione del principio di clawback

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

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

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

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 o di mensilità di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita.

### Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2021 prevedono, alla luce dell'evoluzione dello scenario di mercato e delle nuove sfide di business, anche a seguito della pandemia di COVID-19, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2021 in linea con il Piano Strategico della Società, nonché sulla semplificazione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023, al fine di consentire agli investitori di verificare con una maggiore semplicità la consuntivazione e dunque l'assessment dell'effettivo allineamento tra compensi e performance e sostenendo al contempo la motivazione del Management incentivando le performance superiori al target.

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e l'Amministratore Delegato-CEO che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 sono riportate le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione

del 12 marzo 2021, che prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati.

Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica le Linee Guida 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 3 maggio 2018.

Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica le Linee Guida 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, del 16 maggio 2019 e da ultimo del 28 luglio 2020, nel quale è stato introdotto l'attuale sistema di incentivazione di breve termine approvato in sede assembleare il 29 aprile 2020.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2021 confermano la struttura del pacchetto retributivo prevista nelle Linee Guida 2020.

Per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2021 prevedono l'introduzione per il Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021-2023 di una nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti cui corrisponde un moltiplicatore collegato al punteggio di performance 50%-150%. In coerenza con la strategia di Saipem che pone particolare atten-

## RIFERIMENTI DI MERCATO

RUOLO	PROVIDER DATI RETRIBUTIVI	RAZIONALE	BENCHMARK	
<b>Presidente</b>	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in aziende italiane ed europee, in prevalenza industriali, comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione, copertura geografica, numero di dipendenti e modello di governance.	<b>Società italiane</b> ASTM Atlantia ENEL Eni Fincantieri Interpump Italgas Leonardo Maire Tecnimont Poste Italiane Prysmian SNAM Terna TIM Webuild	<b>Società europee</b> Balfour Beatty Bilfinger Colas Eiffage Ferrovial SA Hochtief Petrofac SBM Offshore NV Subsea 7 Technip FMC Technicas Reunidas Wood Group
<b>Amministratori non esecutivi</b>				
<b>Amministratore Delegato-CEO</b>	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi nelle principali aziende italiane ed europee, in prevalenza industriali, comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione, copertura geografica, numero di dipendenti, con particolare riferimento a quelle appartenenti al perimetro MEF e aziende europee comparabili a Saipem per tipologia di business.	<b>Società italiane</b> ASTM Atlantia ENEL Eni Fincantieri Interpump Italgas Leonardo Maire Tecnimont Prysmian SNAM Terna TIM Webuild	<b>Società europee</b> Balfour Beatty Bilfinger Colas Eiffage Ferrovial SA Hochtief Petrofac SBM Offshore NV Subsea 7 Technip FMC Technicas Reunidas Wood Group
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un focus nei settori manifatturiero, construction, transportation, Oil&Gas ed energy. Ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem con un focus nei settori Oil&Gas, transportation, construction ed energy.		

zione alla transizione energetica è stato rafforzato il coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti. Viene infine confermata, in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, l'applicazione di un moltiplicatore, pari a 1,2, al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150, in presenza di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 150 punti.

### **Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi**

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica riflette le determinazioni assunte dall'Assemblea del 3 maggio 2018 e dal Consiglio di Amministrazione nella data del 28 giugno 2018.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021, prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, i compensi specifici per le deleghe attribuite e per la partecipazione ai Comitati.

#### **Remunerazione del Presidente**

Le Linee Guida di Politica per il Presidente del Consiglio di Amministrazione attualmente in carica riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, che ha definito un compenso fisso pari a 427.500 euro, lievemente inferiore alla mediana di mercato, comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 3 maggio 2018, pari a 60.000 euro, cui si aggiunge il compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance, pari a 28.500 euro.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione che sarà nominato nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021, prevedono la definizione di un compenso coerente con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato relativi alla tabella "Riferimenti di mercato" di pag. 24; restano ferme le prerogative del nuovo Consiglio di Amministrazione di determinare, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, un compenso specifico per le deleghe attribuite.

#### **Compenso degli Amministratori non esecutivi**

L'Assemblea del 3 maggio 2018 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi attualmente in carica prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro.

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021, prevedono la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

#### **Compenso dei Sindaci**

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

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

#### **Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari**

Per gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 e del 24 luglio 2018, sono determinati come segue:

- > per il Comitato per il Controllo e Rischi sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 42.500 euro per il Presidente e a 33.500 euro per gli altri membri. È inoltre previsto un compenso aggiuntivo da riconoscere al Consigliere indipendente più anziano chiamato a integrare il Comitato per il Controllo e Rischi in relazione alle Operazioni con Parti Correlate pari a un terzo della remunerazione annua prevista per ciascun membro del Comitato per il Controllo e Rischi;
- > per il Comitato Remunerazione e Nomine sono stati definiti i compensi pari rispettivamente a 28.500 euro per il Presidente e a 19.500 euro per gli altri membri;
- > per il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 28.500 euro per il Presidente e a 19.500 euro per gli altri membri.

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati dall'Assemblea del 30 aprile 2021 le Linee Guida sulla remunerazione per il nuovo mandato 2021-2024, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021, prevedono la definizione di compensi annui aggiuntivi per la partecipazione ai Comitati consiliari coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con i benchmark di mercato.

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

Per il Presidente, i Sindaci e gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica e che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021, non sono previsti accordi sui trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

## Benefit

Per il Presidente, i Sindaci e gli Amministratori non esecutivi attualmente in carica, o che saranno nominati nell'Assemblea del 30 aprile 2021, non sono previsti benefit.

## COMPONENTI RETRIBUTIVE PER IL CEO E I DIRS

<b>FISSO</b>	Remunerazione fissa
<b>VARIABILE DI BREVE PERIODO</b>	Incentivazione Variabile di Breve Termine (IBT) con differimento a base azionaria
<b>VARIABILE DI LUNGO PERIODO</b>	Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria
<b>BENEFIT</b>	Benefit non monetari
<b>STRUMENTI ACCESSORI</b>	Severance Payment Patto di stabilità Patto di non concorrenza

## Amministratore Delegato-CEO

Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica le componenti retributive nel 2021 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, del 16 maggio 2019 e del 28 luglio 2020; in relazione alle deleghe conferite, la remunerazione fissa assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate. Le Linee Guida di Politica per l'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato tengono conto delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione", nonché dei livelli retributivi e delle best practice del mercato di riferimento della tabella "Riferimenti di mercato" di pag. 24.

### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018; 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 ed è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.045.000 euro, inferiore alla mediana di mercato. Si ricorda inoltre che non sono previste forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-CEO.

Per l'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato la remunerazione sarà deliberata dal nuovo Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in relazione alle deleghe e agli incarichi conferiti e le eventuali variazioni do-

vanno tenere conto dei benchmark del mercato di riferimento della tabella "Riferimenti di mercato" di pag. 24.

### Incentivazione variabile di breve termine

Per l'Amministratore Delegato-CEO dell'attuale mandato viene confermato il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 come descritto nella Relazione sulla Politica 2020.

Per l'Amministratore Delegato-CEO che verrà nominato per il nuovo mandato si applicherà il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 nel quale è stata introdotta una nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti cui corrisponde un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance 50%-150%. Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, misurati ciascuno secondo la scala di performance 50-150, in rapporto al peso ad essi assegnato (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione il livello soglia della performance complessiva, in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, deve risultare pari a 70 punti. Tale Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (70), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio precedente.

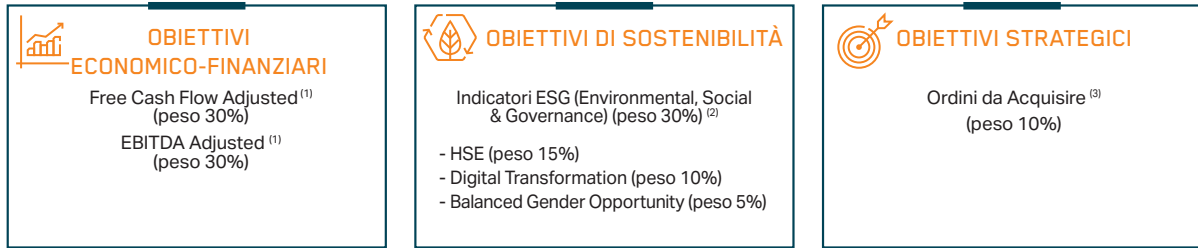
Gli obiettivi 2021 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2021 ai fini del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022 sono coerenti con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema riportato nella pagina successiva.

La Politica sulla remunerazione 2021 conferma la crescente attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con l'orientamento ormai consolidato a livello internazionale, e in particolare agli accordi di Parigi sul Clima. In sintonia con il comportamento di istituzioni, clienti, finanziatori e società contrattiste, Saipem si propone il completamento delle azioni già intraprese volte a creare una strategia e un piano attuativo per il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione entro il 2050 delle emissioni dei gas serra a zero.

In coerenza con la strategia di Saipem che pone particolare attenzione alla transizione energetica è stato rafforzato il coefficiente pari a 1,1 da applicare al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da Acquisire, qualora al 31 dicembre 2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti.

È inoltre prevista l'applicazione di un moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'applicazione del moltiplicatore sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il punteggio

## OBIETTIVI 2021 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2021-2023



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

(2) L'obiettivo HSE è focalizzato su tematiche di salute, sicurezza e ambiente:

- TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate);
- HLFRR (High Level Frequency Rate);
- riduzione delle emissioni di GHG;
- definizione della Strategia e Piano attuazione Saipem Group per la carbon neutrality.

L'obiettivo Digital Transformation è focalizzato sul processo di Trasformazione Digitale in ambito:

- EPC Integration;
- digital asset.

L'obiettivo Balanced Gender Opportunity è misurato come il tasso di turnover volontario femminile registrato nella Società nel periodo 01.01.2021-31.12.2021.

(3) Verrà applicato un coefficiente pari a 1,1 al punteggio conseguito per l'obiettivo Ordini da acquisire, qualora al 31.12.2021 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" (escluso Drilling) sia uguale o superiore al 75% dell'intero portafoglio ordini, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 15 punti.

massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde per l'Amministratore Delegato-CEO un incentivo di breve termine pari al massimo al 150% della retribuzione fissa. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150.

La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione dei moltiplicatori è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni ed è sottoposta a un'ulteriore condizione di performance identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento, che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non viene erogato.

PERFORMANCE VS. TARGET ATTESO	LIVELLO DI INCENTIVAZIONE*
Minimo (70)	50%
Target (100)	100%
Massimo (150)	150%

(\*) La percentuale da applicare all'incentivo annuale a target definito per CEO e DIRS.

### Incentivazione variabile di lungo termine

Per l'Amministratore Delegato-CEO che verrà nominato per il nuovo mandato si applicherà il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 (ILT) a base azionaria destinato a tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da ottobre 2019, e per il quale è prevista l'ultima attribuzione nel mese di ottobre 2021. Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Saipem (performance share) al conseguimento di specifiche

condizioni di performance misurate al termine del triennio di riferimento a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Comitato Remunerazione e Nomine, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

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

- Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a due Peer Group di riferimento composti da primarie aziende internazionali dei settori in cui opera Saipem (peso 50%):
  - > Peer Group Engineering & Construction (peso 35%): Petrofac, Tecnicas Reunidas, Technip FMC, Subsea 7, Chiyoda, Matrix Service Co<sup>9</sup>, Maire Tecnimont, Wood Group, JGC, Oceaneering, Sapura Energy, Worley Parson;
  - > Peer Group Drilling (peso 15%): Ades International Holding Plc, Helmerich & Payne, Nabors Industries, Seadrill Ltd, Transocean, Ensign Energy Services Inc, Patterson-Uti Energy Inc, Precision Drilling, Odfjell Drilling, Archer Ltd, Parker Drilling Co, Shelf Drilling Ltd<sup>10</sup>. Per entrambi i Peer Group il parametro di TSR di Saipem deve posizionarsi almeno al settimo posto (mediana) nel relativo ranking per consentire l'assegnazione delle Azioni riferite a tale indicatore, come illustrato nelle tabelle di seguito riportate.
- Obiettivi economico-finanziari definiti per ogni attribuzione annuale del Piano. Per la terza attribuzione tali obiettivi sono rappresentati da:
  - 2.1 Posizione Finanziaria Netta Adjusted (PFN): obiettivo che misura la performance finanziaria di medio-lungo periodo di Saipem al termine del periodo di performance triennale (peso 15%);
  - 2.2 Return on Average Invested Capital Adjusted (ROAIC): obiettivo che misura il rendimento dei capitali investiti dall'azienda al termine del periodo di performance triennale (peso 15%);

(9) Competitor integrato a valle del delisting di McDermott International Inc.

(10) Ades International Holding Plc, Parker Drilling Co e Shelf Drilling Ltd: competitor integrati a valle dell'avvio della procedura concorsuale (Chapter

11) delle società Diamond Offshore Drilling Inc, Valaris Plc e Noble Corp Inc.

2.3 EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023: obiettivo che misura il margine operativo lordo al netto di special items al termine del periodo di performance triennale (peso 20%).

Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che in presenza di performance adeguata su almeno uno degli obiettivi, una quota parte del premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sugli altri obiettivi. Per tutte le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'assegnazione del 160% delle Azioni attribuite. In presenza di performance inferiori rispetto al livello minimo per ciascuna condizione di performance nessuna Azione verrà assegnata. Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica e per l'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato i livelli di incentivazione sono pari a un valore target del 100% e un valore massimo del 160% della remunerazione fissa; il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle Azioni al momento dell'attribuzione. In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'assegnazione definitiva delle azioni di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza del relativo periodo di vesting,

secondo le condizioni di performance previste dal Piano 2019-2021.

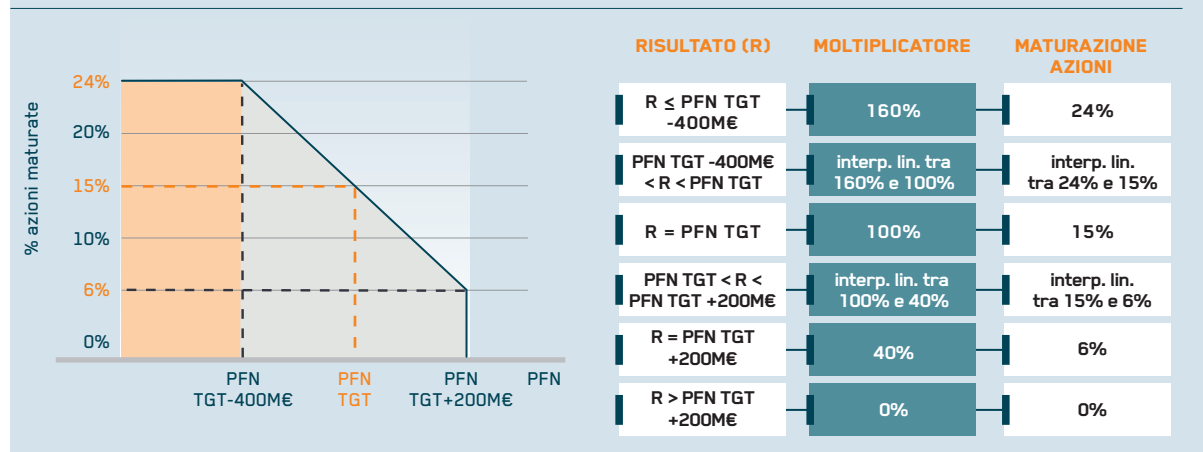
In caso di cessazione anticipata del mandato prima del termine del periodo di vesting per ipotesi di bad leaver le Azioni non verranno assegnate. In caso di cessazione del mandato per ipotesi di good leaver il controvalore delle Azioni verrà liquidato in forma monetaria in relazione al periodo trascorso tra l'attribuzione e il verificarsi della cessazione nei termini definiti dal Regolamento del Piano approvato dal Consiglio di Amministrazione al momento dell'attribuzione, fermo restando che tale valore non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle Azioni al momento dell'attribuzione.

In un'ottica di allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo periodo e di sostenibilità dei risultati conseguiti, per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica e per l'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato è prevista la partecipazione a uno schema di Co-investimento in cui il 25% delle Azioni maturate non potranno essere trasferite e/o cedute per un periodo di 24 mesi dal termine del periodo di vesting al termine del quale Saipem assegnerà, oltre alle Azioni soggette all'ulteriore periodo di Co-investimento, una Azione Saipem gratuita per ogni Azione resa indisponibile.

#### INDICATORE MARKET-BASED: TOTAL SHAREHOLDER RETURN

RANKING TSR E&C (PESO 35%)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI	RANKING TSR DRILLING (PESO 15%)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
1° posto	160%	56%	1° posto	160%	24%
2° posto	145%	51%	2° posto	145%	22%
3° posto	130%	46%	3° posto	130%	20%
4° posto	115%	40%	4° posto	115%	17%
5° posto	100%	35%	5° posto	100%	15%
6° posto	70%	25%	6° posto	70%	11%
7° posto	40%	14%	7° posto	40%	6%
8°/13° posto	0%	0%	8°/13° posto	0%	0%

#### INDICATORE BUSINESS-BASED: POSIZIONE FINANZIARIA NETTA ADJUSTED



**INDICATORE BUSINESS-BASED: RETURN ON AVERAGE INVESTED CAPITAL ADJUSTED**

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
R ≥ ROAIC Max	160%	24%
ROAIC TGT < R < ROAIC Max	interp. lin. tra 160% e 100%	interp. lin. tra 24% e 15%
R = ROAIC TGT	100%	15%
ROAIC Min < R < ROAIC TGT	interp. lin. tra 100% e 40%	interp. lin. tra 15% e 6%
R = ROAIC Min	40%	6%
R < ROAIC Min	0%	0%

**INDICATORE BUSINESS-BASED: EBITDA ADJUSTED CUMULATO NEI TRE ANNI DI PIANO 2021-2022-2023**

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
R ≥ EBITDA cumulato Max	160%	32%
EBITDA cumulato TGT < R < EBITDA cumulato Max	interp. lin. tra 160% e 100%	interp. lin. tra 32% e 20%
R = EBITDA cumulato TGT	100%	20%
EBITDA cumulato Min < R < EBITDA cumulato TGT	interp. lin. tra 100% e 40%	interp. lin. tra 20% e 8%
R = EBITDA cumulato Min	40%	8%
R < EBITDA cumulato Min	0%	0%

**PERFORMANCE AL TERMINE DEL TRIENNIO**      **INCENTIVAZIONE (% REMUNERAZIONE FISSA)**

Minimo	40% (*)
Target	100%
Massimo	160%

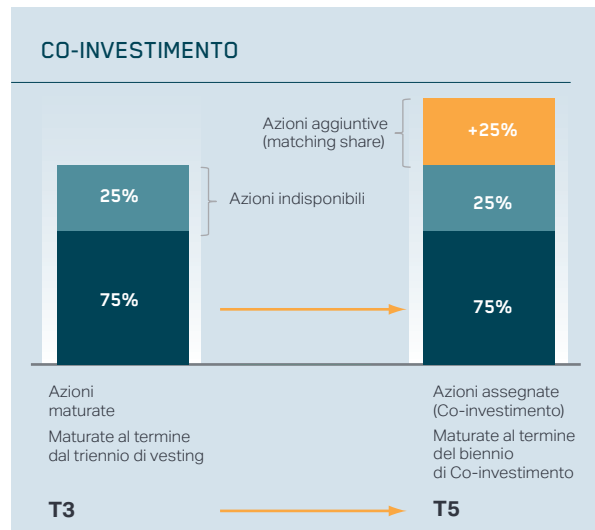
(\*) In caso di raggiungimento del livello minimo di performance per tutti gli indicatori.

**Clausola di clawback**

Tutti gli incentivi variabili di breve e di lungo termine prevedono una clausola di clawback per consentire il recupero delle componenti variabili di remunerazione il cui conseguimento sia avvenuto per un errore grave o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni, le modalità e i termini di applicazione descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla politica (pag. 22).

**Strumenti accessori alla remunerazione**

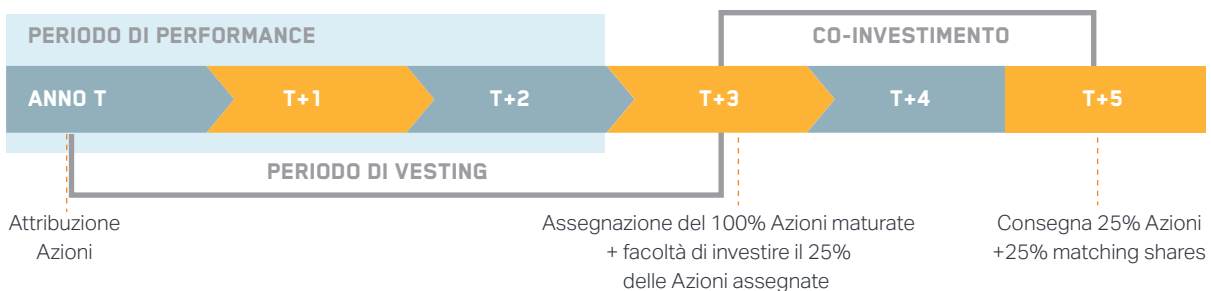
Per l'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica: in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono previsti i seguenti trattamenti,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



a) Trattamenti previsti in caso di cessazione anticipata della carica.

- In caso di cessazione anticipata del mandato amministrativo 2018-2021, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e in caso di compravendita, trasferimento a titolo oneroso o gratuito e di qualsiasi altro atto di cessione di Azioni e titoli di credito, comunque denominato, che comporti il mutamento degli azioni-

**PIANO ILT AMMINISTRATORE DELEGATO-CEO - TIMELINE**



sti di controllo di Saipem ai sensi dell'art. 2359 c.c. (cd. "change of control"), qualora tale mutamento comporti anche una riduzione essenziale delle deleghe attribuite, è prevista l'erogazione di un'indennità omnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma del codice civile, di importo 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 350.000 euro.

b) Patto di non concorrenza.

- Patto di non concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore Oil&Gas Services e delle reti di relazioni istituzionali e di business sviluppate a livello globale dell'Amministratore Delegato-CEO. Il patto di non concorrenza, che si attiverà alla cessazione del mandato in assenza di rinnovo e indipendentemente dalla causa di cessazione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-CEO a non svolgere, per i 18 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. Decorsi i primi 12 mesi l'Amministratore Delegato-CEO avrà la facoltà di recedere dal patto di non concorrenza, rinunciando al corrispettivo previsto per la restante durata del patto (sei mesi). Il corrispettivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 è pari a 1.800.000 euro, di cui 1.200.000 euro per gli iniziali 12 mesi di durata del patto e 600.000 euro per i conseguenti 6 mesi, in linea con le best practice del mercato italiano. 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.

Per l'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato: sono previsti trattamenti di fine mandato e Patti di Non Concorrenza definiti in coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e in misura complessivamente non superiore a 2 annualità del compenso fisso e del variabile a breve definito a target.

### Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO attualmente in carica sarà prevista l'applicazione dei benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (assistenza sanitaria, coperture assicurative, auto a uso promiscuo) e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO che sarà nominato per il nuovo mandato potrà essere prevista l'applicazione dei benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (previdenza complementare, assistenza sanitaria, coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali, auto a uso promiscuo) e il rimborso delle spese di viaggio dal luogo di residenza alla sede di lavoro una volta a settimana se effettuato e qualora il luogo di residenza sia a una distanza dalla sede della società superiore a 400 chilometri.

## Dirigenti con responsabilità strategiche

### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato nell'ambito dei riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale.

Le Linee Guida per il 2021, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione: (i) la possibilità di effettuare interventi di adeguamento della retribuzione fissa tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento attraverso l'utilizzo di un sistema strutturato su bande retributive, per risorse particolarmente strategiche per il raggiungimento dei risultati aziendali, per titolari che abbiano incrementato il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, per professionalità molto critiche e con elevato impatto sul business, nell'ambito dell'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute; (ii) la possibilità di erogare una tantum straordinarie molto selettive (per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa) in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza o in considerazione di esigenze di retention.

### Incentivazione variabile di breve termine

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 prevede l'introduzione di una nuova curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti cui corrisponde un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance 50%-150%. Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 50-150 (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con livello minimo di incentivazione individuale, in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020, pari a 70 punti, al di sotto del quale non è dovuto alcun incentivo. Il livello di incentivazione è differenziato in funzione del ruolo ricoperto ed è pari a target (ovvero con performance = 100) al massimo al 45% della remun-



nerazione fissa. È prevista una stretta correlazione tra la nuova scala di performance 50-150 punti e il livello di incentivazione collegato al punteggio di performance 50%-150%; il sistema di incentivazione prevede la corrispondenza tra punteggio e percentuale di incentivazione per punteggi superiori o coincidenti a 100 punti; pertanto al massimo (ovvero con performance = 150 punti) il livello di incentivazione è pari al massimo al 67,5% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di performance dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, Digital Transformation e Balanced Gender Opportunity), 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.

Il Piano prevede inoltre, per i dirigenti che raggiungono i risultati di performance annuale con punteggio pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150 e risultano beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. È prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem che verranno assegnate al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società. La quota di incentivo varia in funzione del punteggio di performance individuale conseguito annualmente ed è pari a target, ovvero con performance pari a 100 punti, al massimo al 15% della remunerazione fissa, e al massimo, ovvero con performance pari a 150<sup>11</sup> punti, al 22,5% della remunerazione fissa. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società ([www.saipem.com](http://www.saipem.com)), in attuazione della normativa vigente (art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di breve termine" del presente Documento di Politica.

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

Tale elemento ha la finalità di orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e i beneficiari saranno identificati dall'Amministratore Delegato-CEO. Il punteggio massimo della scheda di performance individua-

le non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari al massimo al 67,5% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

### Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019. Il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 (ILT) previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale e con la terza e ultima attribuzione a ottobre 2021, prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Saipem (performance share) a fronte del verificarsi delle condizioni di performance, relative a obiettivi di business (misurati nell'arco del triennio di vesting), e all'andamento del titolo Saipem misurato al termine del triennio di riferimento. Il Piano, per l'attribuzione 2021, prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a due Peer Group di riferimento composti da primarie aziende internazionali dei settori in cui opera Saipem (peso 50%):
  - Peer Group Engineering & Construction (peso 35%): Petrofac, Tecnicas Reunidas, Technip FMC, Subsea 7, Chiyoda, Matrix Service Co<sup>12</sup>, Maire Tecnimont, Wood Group, JGC, Oceaneering, Sapura Energy, Worley Parson;
  - Peer Group Drilling (peso 15%): Ades International Holding Plc, Helmerich & Payne, Nabors Industries, Seadrill Ltd, Transocean, Ensign Energy Services Inc, Patterson-Uti Energy Inc, Precision Drilling, Odfjell Drilling, Archer Ltd, Parker Drilling Co, Shelf Drilling Ltd<sup>13</sup>.

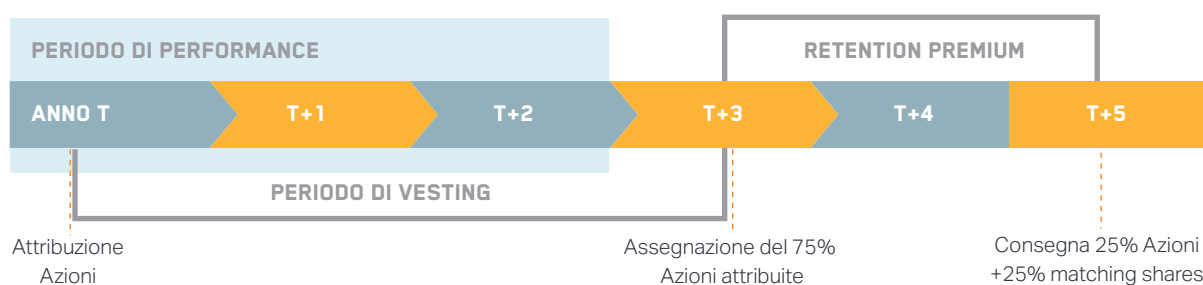
Per entrambi i Peer Group il parametro di TSR di Saipem deve posizionarsi almeno al settimo posto (mediana) nel relativo ranking per consentire l'assegnazione delle Azioni riferite a tale indicatore, come illustrato nelle tabelle riportate alla pagina 28.
2. Obiettivi economico-finanziari definiti per ogni attribuzione annuale del Piano, con peso 50%. Per l'attribuzione 2021 tali obiettivi sono rappresentati da:
  - 2.1 Posizione Finanziaria Netta Adjusted (PFN): obiettivo che misura la performance finanziaria di medio-lungo periodo di Saipem al termine del periodo triennale (peso 15%) (rif. pag. 28);
  - 2.2 Return on Average Invested Capital Adjusted (ROAIC): obiettivo che misura il rendimento dei capitali investiti dall'azienda (peso 15%) (rif. pag. 29).

(11) La modifica della scala di performance da 70-130 punti a 50-150 punti non ha effetto sulla determinazione del bonus aggiuntivo in forma azionaria la cui percentuale massima rimane pari a 22,5% in continuità con la Politica sulla remunerazione 2020.

(12) Competitor integrato a valle del delisting di McDermott International Inc.

(13) Ades International Holding Plc, Parker Drilling Co e Shelf Drilling Ltd: competitor integrati a valle dell'avvio della procedura concorsuale (Chapter 11) delle società Diamond Offshore Drilling Inc, Valaris Plc e Noble Corp Plc.

## PIANO ILT DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - TIMELINE



2.3 EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2021-2022-2023: obiettivo che misura il margine operativo lordo al netto di special items al termine del periodo di performance triennale (peso 20%) (rif. pag. 29).

Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che, in presenza di performance adeguata su almeno uno degli obiettivi, una quota parte del premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sugli altri obiettivi. Per tutte le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'assegnazione del 160% delle Azioni attribuite. In presenza di performance inferiori rispetto al livello minimo per ciascuna condizione di performance nessuna Azione verrà assegnata. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche i livelli di incentivazione sono pari a un valore target non superiore al 65% della remunerazione fissa, cui corrisponde un valore massimo del 104% della remunerazione fissa; il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle Azioni al momento dell'attribuzione.

Il Piano prevede inoltre un Retention Premium pari al 25% delle Azioni attribuite al termine del triennio di vesting in virtù del raggiungimento delle condizioni di performance sopra citate. Per un periodo biennale i beneficiari non potranno disporre del 25% delle Azioni attribuite e al termine di tale periodo, per ogni Azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'Azione gratuita aggiuntiva a titolo di Retention Premium. Il Retention Premium ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'alli-

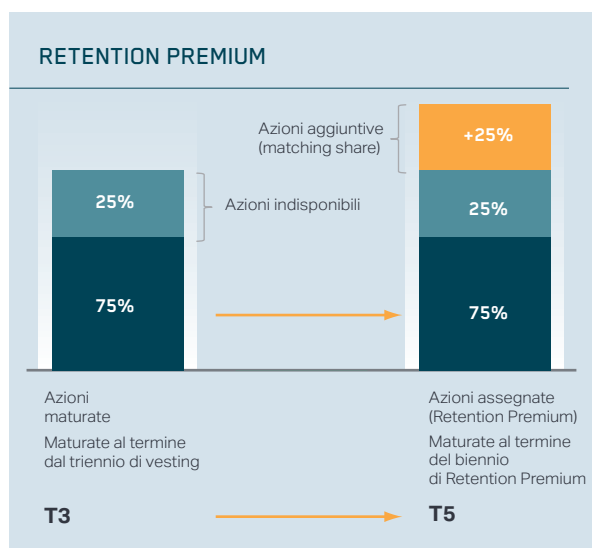
neamento di interessi tra gli azionisti e il Management in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo agendo inoltre come leva di retention per il Management stesso. Il Piano prevede che, nei casi di cessazione del rapporto di lavoro prima del termine del periodo di vesting per ipotesi di good leaver (incluso il caso 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 controvalore delle azioni verrà liquidato in forma monetaria in relazione al periodo trascorso tra l'attribuzione e il verificarsi della cessazione secondo una formula predefinita, fermo restando che tale valore non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'attribuzione. In caso di cessazione del rapporto come bad leaver il beneficiario perderà ogni diritto e non verrà assegnata alcuna azione.

#### Clausola di clawback

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

#### Strumenti accessori alla remunerazione

- Treatments previsti in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.
  - Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento. È inoltre possibile concordare su base individuale eventuali trattamenti integrativi in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo comunque in considerazione le tutele previste dal CCNL Dirigenti. Tali criteri tengono 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.
- Patti di stabilità.
  - Possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la



continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

c) Patti di non concorrenza.

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

### **Benefit**

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2020 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE<sup>14</sup> o PREVINDAI<sup>15</sup>) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE<sup>16</sup>), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

(14) Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, [www.fopdire.it](http://www.fopdire.it).

(15) Fondo pensione costituito in forma di associazione riconosciuta con atto pubblico con contribuzione definita a capitalizzazione individuale, [www.previndai.it](http://www.previndai.it).

(16) Fondo che eroga rimborsi delle spese sanitarie in favore dei dirigenti in servizio o in pensione e dei loro familiari, [www.fisde-eni.it](http://www.fisde-eni.it).

## SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI E ALTRE INFORMAZIONI

### Rapporto sui compensi corrisposti - 2020

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

La presente Relazione illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2020 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative a:

➤ attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021;

- assegnazione 2020 delle Azioni attribuite nel 2017 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018;
- assegnazione 2021 delle Azioni attribuite nel 2018 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018;
- attribuzione 2021 della componente differita azionaria del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023;

secondo quanto previsto dai relativi regolamenti vigenti. La Società ha ampliato ulteriormente la disclosure sugli aspetti di consuntivazione dei piani di incentivazione sia di breve termine che di lungo termine, riportando i dati secondo il criterio della competenza; in particolare è data evidenza dei risultati riferiti all'esercizio 2020.

## OVERVIEW

### REMUNERAZIONE FISSA

#### Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

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

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

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

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

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



#### Compensi erogati

**Caio Francesco - Presidente:** 456.000 euro

➤ Compenso fisso: 427.500 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 60.000 euro.

➤ Compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 28.500 euro.

**Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:** 1.045.000 euro

➤ Compenso fisso relativo al mandato 2018-2021: 1.045.000 euro annui, che assorbe il compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea pari a 60.000 euro.

**Cappello Maria Elena - Consigliere:** 79.500 euro

➤ Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

➤ Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro.

**Carloni Claudia - Consigliere:** 79.500 euro

➤ Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

➤ Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro.

**Ferone Alessandra - Consigliere:** 84.535 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 5 febbraio 2020 al 31 dicembre 2020).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 54.247 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi: 30.288 euro

**Ferro-Luzzi Federico - Consigliere:** 99.000 euro

➤ Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

➤ Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 19.500 euro.

➤ Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro.

**Fumagalli Paolo - Consigliere:** 99.667 euro

➤ Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

➤ Compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine: 28.500 euro.

➤ Compenso per la partecipazione al Comitato Operazioni Parti Correlate: 11.167 euro.

**Latini Pierfrancesco - Consigliere:** 9.222 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2020 al 5 febbraio 2020).

➤ Pro-quota del compenso fisso assembleare: 5.918 euro.

➤ Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi: 3.304 euro.

**Mazzilli Ines - Consigliere:** 102.500 euro

➤ Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

➤ Compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi: 42.500 euro.

## OVERVIEW

segue REMUNERAZIONE FISSA



Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati	Compensi erogati
	<p><b>Schapira Paul - Consigliere:</b> 113.000 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.</li> <li>&gt; Compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi: 33.500 euro.</li> <li>&gt; Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 19.500 euro.</li> </ul> <p><b>Busso Mario - Presidente del Collegio Sindacale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pro-quota del compenso fisso assembleare pari a 22.822 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2020 al 29 aprile 2020).</li> <li>&gt; Compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 58.500 euro.</li> </ul> <p><b>De Martino Giulia - Sindaco Effettivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Compenso fisso assembleare pari a 50.000 euro.</li> <li>&gt; Compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 13.000 euro.</li> </ul> <p><b>Fiori Giovanni - Presidente del Collegio Sindacale:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pro-quota del compenso fisso assembleare pari a 47.178 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 29 aprile 2020 al 31 dicembre 2020).</li> </ul> <p><b>Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pro-quota del compenso fisso assembleare pari a 16.301 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2020 al 29 aprile 2020).</li> <li>&gt; Compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 41.546 euro.</li> </ul> <p><b>Rosini Norberto - Sindaco Effettivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Pro-quota del compenso fisso assembleare pari a 33.699 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 29 aprile 2020 al 31 dicembre 2020).</li> </ul> <p><b>Dirigenti con responsabilità strategiche:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Le retribuzioni annue lorde sono pari a 4.567.179 euro, a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero per un importo complessivo di 13.630 euro. Nel 2020 alla luce dello stato di emergenza connesso all'epidemia di COVID-19 il processo di revisione salariale annuale è stato sospeso per tutti i Dirigenti Saipem.</li> </ul>

## IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE 2021-2023



Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati	Compensi erogati
<p>In linea a quanto descritto, in maniera approfondita, nel paragrafo "Deroga alla Politica sulla remunerazione 2020" è stata approvata la nuova scheda obiettivi 2020 CEO: Free Cash Flow Adjusted (peso 20%); EBITDA Adjusted (peso 25%); Ordini da Acquisire (peso 25%); ESG (HSE, Diversity Opportunities, Innovazione Tecnologica e Risk Management) (peso 30%).</p> <p>Per l'obiettivo "Ordini da Acquisire" è previsto che se al 31 dicembre 2020 la percentuale del portafoglio ordini residuo riferita a "Non Oil Related" (escluso Drilling) sarà &gt;70% verrà applicato, al punteggio conseguito, un coefficiente pari a 1,1. Il nuovo punteggio così determinato non potrà comunque eccedere i 32,5 punti.</p> <p>Gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e sono valutati secondo una scala di performance 70-130 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 70 punti.</p> <p>Consuntivazione Obiettivi 2020 CEO: 76 punti.</p> <p>Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto.</p> <p>Le azioni sono attribuite e gli incentivi sono erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70-130 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 70 punti.</p> <p>Vesting triennale per la componente azionaria dell'incentivo di breve termine.</p> <p>Ai fini dell'erogazione dell'incentivo del Piano di Incentivazione di Breve Termine, il livello minimo di performance (trigger) della Scheda Obiettivi CEO (Scheda Saipem) deve risultare almeno pari a 70 punti.</p>	<p><b>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:</b> l'importo di 564.500 euro è relativo all'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020.</p> <p><b>DIRS:</b> l'importo della componente monetaria è pari a 1.709.063 euro ed è relativo all'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020. Il numero massimo di Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2021 della componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021 riferito alla performance 2020 è di 256.250 Azioni.</p>

## OVERVIEW

## ILT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO 2019-2021) - ATTRIBUZIONE 2020

## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



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

## Compensi erogati

**Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:** 505.700 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 con vesting 27 ottobre 2020-27 ottobre 2023.

**DIRS:** 1.379.900 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 con vesting 27 ottobre 2020-27 ottobre 2023.

## ILT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO 2016-2018) - ATTRIBUZIONE 2017 E ATTRIBUZIONE 2018

## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Assegnazione gratuita di Azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: TSR relativo misurato in termini di posizionamento relativo rispetto al peer group di riferimento (peso 50%) e Posizione Finanziaria Netta (peso 50%).  
Vesting triennale + Periodo di lock-up di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO.  
Vesting triennale + Schema di Co-investimento di 2 anni per le risorse strategiche.

## Compensi erogati

**Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:** 397.500 Azioni gratuite in assegnazione nel 2020 relativamente alle Azioni attribuite nel 2017 con vesting 24 luglio 2017-23 luglio 2020 e 412.726 Azioni gratuite in assegnazione nel 2021 relativamente alle Azioni attribuite nel 2018 con vesting relativamente alle due attribuzioni 5 marzo 2018-4 marzo 2021 e 24 luglio 2018-23 luglio 2021.

**DIRS:** 742.000 Azioni gratuite in assegnazione nel 2020 relativamente alle Azioni attribuite nel 2017 con vesting 24 luglio 2017-23 luglio 2020 e 577.682 Azioni gratuite stimate in assegnazione nel 2021 relativamente alle Azioni attribuite nel 2018 con vesting 24 luglio 2018-23 luglio 2021.

## PROPORZIONE COMPENSI FISSI E VARIABILI

## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

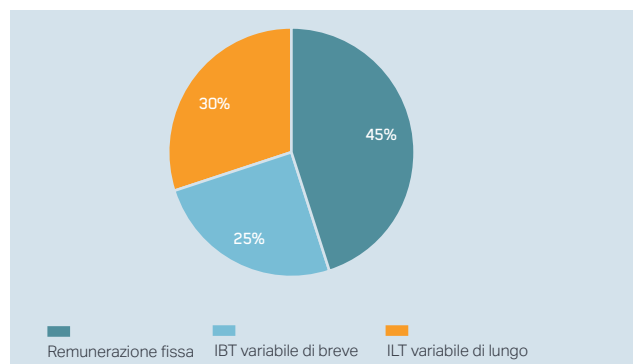
Rappresentazione della proporzione dei compensi fissi e dei compensi variabili erogati nel corso del 2020.

CEO: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa, ai piani di incentivazione di breve e lungo termine, riferiti all'anno 2020.

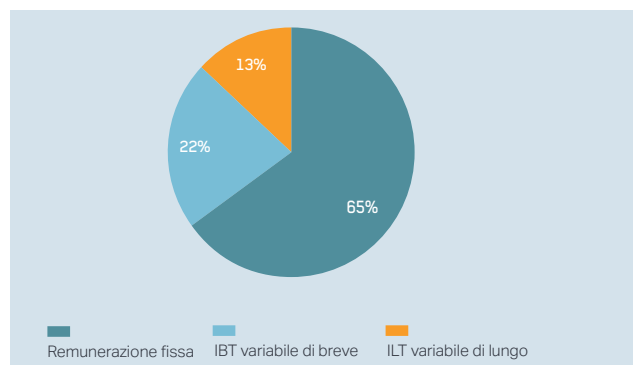
DIRS: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa, ai piani di incentivazione di breve e lungo termine, riferiti all'anno 2020.

## Compensi erogati

## Proporzione compensi fissi e variabili Amministratore Delegato-CEO 2020:



## Proporzione compensi fissi e variabili DIRS 2020:



## OVERVIEW

## BENEFIT



## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

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

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

## Compensi erogati

**Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:** l'importo pari a 14.887 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.

**DIRS:** l'importo pari a 151.163 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.

## SEVERANCE PAYMENT, PATTI DI NON CONCORRENZA E PATTI DI STABILITÀ



## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

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

DIRS: indennità di fine rapporto: concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Severance Payment: casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento. Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro. Patti di stabilità a protezione del know-how.

## Compensi erogati

**DIRS:** importo pari 300.000 euro relativo alle quote di patti di stabilità in essere nel 2020.

## PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



## Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Sono indicate le partecipazioni in Saipem SpA che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal Libro dei Soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

## Compensi erogati

**Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO:** 537.125 azioni detenute al 31 dicembre 2020.

**Paolo Fumagalli - Consigliere:** (persone strettamente associate al soggetto rilevante) numero di azioni acquistate e vendute: 83.000.

**Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo:** 18.400 azioni detenute al 29 aprile 2020, data di cessazione dalla carica.

**DIRS:** 327.680 azioni detenute al 31 dicembre 2020.

## Attuazione politiche retributive 2020

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2020 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2020, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente

con la Politica sulla remunerazione 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020, secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2018, del 28 giugno 2018, del 16 maggio 2019, del 28 luglio 2020 e del 24 settembre 2020 sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-CEO. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2020 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati.

## Relazione sui Compensi Corrisposti 2020 - Risultati di voto assembleare Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,16% dei votanti complessivi.

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari e i feedback ricevuti da investitori e Proxy Advisors, e alla luce degli orientamenti raccolti ha posto particolare attenzione alla disclosure della consuntivazione rispetto ai piani di incentivazione in essere.

### Compensi fissi

#### Amministratori

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

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 3 maggio 2018.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018. Tale compenso assorbe quello erogato come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 3 maggio 2018, in continuità con il precedente mandato.

#### Sindaci

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

### Dirigenti con responsabilità strategiche

Nel 2020, alla luce dello stato di emergenza connesso all'epidemia di COVID-19 e tenuto conto dei riflessi di tale epidemia sotto il profilo economico e sociale che hanno dato origine a una situazione di generale incertezza sui mercati, si è valutato di sospendere per tutti i Dirigenti il processo di adeguamento della retribuzione fissa annuale.

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 2020".

### Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

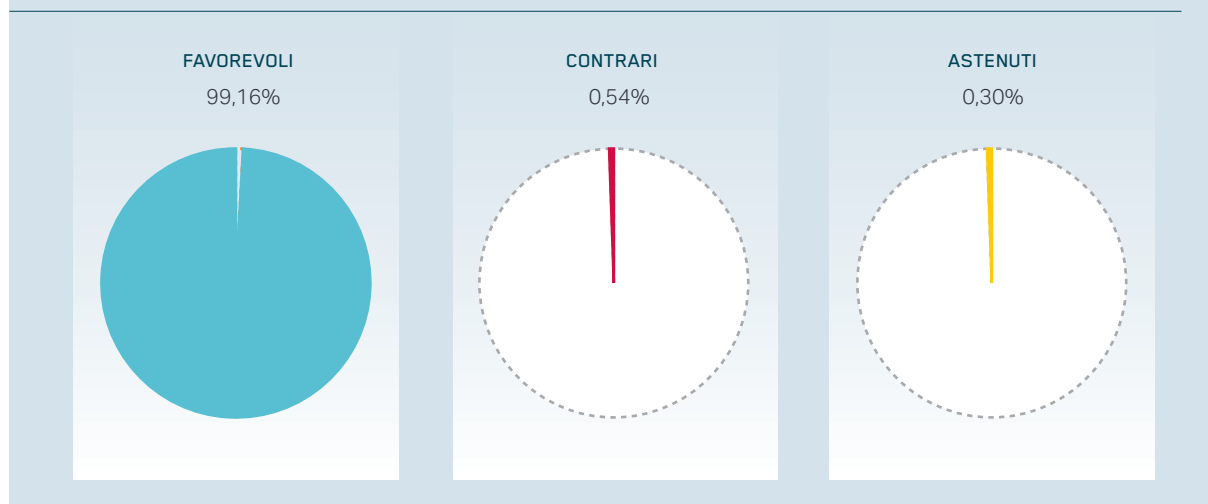
Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, in aumento rispetto al precedente mandato 2015-2018 e inferiore alla mediana di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti. Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020".

### Incentivazione variabile

#### Deroga alla Politica sulla remunerazione 2020

Il Consiglio di Amministrazione in data 3 agosto 2020, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e nel rispetto della Procedura Operazioni con Parti Correlate – in linea con quanto previsto nella Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020 – ha deliberato la revisione della scheda Saipem 2020, precedentemente approvata in data 12 marzo 2020, a seguito della valutazione degli effetti generati dalla pandemia di COVID-19 e in coe-

#### RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE SEZIONE II - 2020





renza con l'outlook fornito al mercato dopo il Consiglio di Amministrazione del 28 luglio 2020. Tale revisione ha prodotto modifiche relativamente ai pesi attribuiti agli indicatori di performance 2020, dando priorità agli indicatori ESG e all'indicatore relativo agli Ordini da Acquisire, in quanto meglio consentivano, nell'incertezza caratterizzante il breve termine e nel mutato scenario di mercato, di costruire le basi per una ripresa economica e rafforzare la sostenibilità dell'azienda; in particolare, in coerenza con l'importanza sempre maggiore che il mercato attribuisce a obiettivi ESG, si è dato più peso alla sicurezza (indice frequenza infortuni - TRIFR) e agli obiettivi collegati al gender opportunity. Infine, in coerenza con l'accelerazione nella strategia di Saipem verso la trasformazione energetica, per l'obiettivo Ordini da Acquisire è stato introdotto un coefficiente pari a 1,1, da applicarsi al punteggio, qualora al 31 dicembre 2020 la percentuale del portafoglio ordini residuo "Non Oil Related" fosse uguale o superiore al 70% dell'intero portafoglio ordini.

Inoltre, si è intervenuto sulla soglia minima per l'attivazione del moltiplicatore pari a 1,2 in caso di operazioni od opportunità non incluse nel piano strategico, ma che risultano funzionali per il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore per gli azionisti e per l'attribuzione della componente azionaria, soggetta a differimento triennale, del piano di incentivazione di breve termine. La soglia minima è stata fissata dal Consiglio di Amministrazione a 70 punti, solo per il 2020.

Tale modifica non ha prodotto nessun effetto nel 2020, poiché non è stato attivato il moltiplicatore pari a 1,2 e non ci sono state operazioni od opportunità non incluse nel piano strategico.

In considerazione dello scenario mondiale, colpito in maniera improvvisa dall'emergenza COVID-19 che ha dato origine a una situazione di generale incertezza, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la deroga alla Politica sulla remunerazione, al fine di assicurare la sostenibilità aziendale e orientare gli sforzi compiuti dal Management verso le nuove priorità strategiche, nonché sostenere lo straordinario impegno profuso per la protezione del business di Saipem in un anno particolarmente complesso. Tale misura si è resa necessaria an-

che nell'ottica di un necessario rafforzamento degli strumenti di retention, con l'obiettivo quindi di ridurre i rischi di attrazione verso la concorrenza di personale strategico che ha dato prova di forte dedizione e motivazione per il perseguimento degli sfidanti obiettivi di lungo periodo di Saipem.

Nonostante il contesto di mercato, Saipem ha espresso doti di resilienza che la contraddistinguono come società globale di eccellenza, anche grazie a sistemi retributivi in grado di assicurare l'allineamento tra gli interessi del Management e quelli degli azionisti e degli stakeholder.

### Incentivazione variabile di breve termine

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2020, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 12 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 76 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance minimo pari a 70 punti e massimo pari a 130 punti.

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

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2018-2021 connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2018, 28 luglio 2020 e 24 settembre 2020, il punteggio di performance raggiunto per il 2020 è pari a 76 punti e ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione di breve termine per l'Amministratore Delegato-CEO.

In particolare ha previsto in favore dell'Amministratore Delegato-CEO l'erogazione di un bonus di importo pari a 564.500 euro.

Ai fini della remunerazione variabile, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020 verrà erogato nell'anno in corso per quanto riguarda la componente monetaria e si procederà con l'attribuzione della componente azionaria differita la cui erogazione sarà nel 2024 al

### CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2020 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2021

	Peso	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo (Mln €)	Punteggio
1. Free Cash Flow Adjusted	20%				-187	17
2. EBITDA Adjusted	25%				614	0
3. ESG	30%				Max	39
4. Ordini da Acquisire	25%				8.673	20*

(\*) La consuntivazione dell'obiettivo Ordini da Acquisire tiene conto del coefficiente pari a 1,1 determinato dal portafoglio ordini residuo riferito a "Non Oil Related".

termine del periodo di vesting. L'incentivo nella sua componente monetaria è determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione e risulta connesso ai risultati aziendali e alla performance individuale raggiunta, in base agli obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2020. L'incentivo nella sua componente differita azionaria è determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione e risulta connesso alla performance individuale raggiunta, in base agli obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2020.

Ai fini della remunerazione variabile, la performance consuntivata determina per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite e al livello di incentivazione effettivo massimo del 47,24% della remunerazione fissa, differenziato in funzione del ruolo ricoperto e tenuto conto del livello di incentivazione massima pari al 67,5% della remunerazione fissa. Per la componente differita azionaria dell'incentivo di breve termine, la performance consuntivata determina, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'attribuzione di azioni in relazione alle performance individuali conseguite e al livello di incentivazione effettivo massimo del 17,61% della remunerazione fissa, differenziato in funzione del ruolo ricoperto e tenuto conto del livello di incentivazione massima pari al 22,5% della remunerazione fissa.

#### Incentivazione variabile di Lungo Termine a base azionaria

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2018-2021 connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2018 e 16 maggio 2019, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019 e approvate dall'Assemblea del 30 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 27 ottobre 2020 ha approvato il numero di Azioni oggetto dell'attribuzione 2020 in favore dell'Amministratore Delegato-CEO, pari a 505.700 Azioni ordinarie Saipem SpA, equivalenti al 100% della remunerazione fissa.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria, è stata attuata l'attribuzione 2020 per un numero di Azioni pari a 1.379.900, in base ai livelli di incentivazione target fissati dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem. Il numero di Azioni Saipem da attribuire a ciascun beneficiario è determinato sulla base di un valore pari a una percentuale predefinita della remunerazione fissa connessa al ruolo ricoperto e rispetto al prezzo di attribuzione delle Azioni Saipem, determinato come prezzo medio del titolo Saipem registrato nel periodo di osservazione compreso tra il 20 maggio e il 20 settembre dell'anno di attribuzione.

Le Azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020".

#### Assegnazione 2020 delle Azioni attribuite nel 2017 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018

Al fine di fornire tutte le informazioni dei piani di incentivazione di lungo termine, riportiamo di seguito i risultati dell'assegnazione 2020 delle Azioni attribuite nel 2017 (con vesting 24 luglio 2017-23 luglio 2020) di competenza dell'esercizio 2019.

I risultati Saipem relativi all'attribuzione 2017 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 12 marzo 2020, hanno condotto alla determinazione di una percentuale di maturazione delle azioni attribuite nel 2017 pari al 100%.

La tabella riporta il peso, il risultato e la percentuale di maturazione raggiunta da ciascun indicatore.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2015-2018 connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2015 e 27 giugno 2016, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di

#### CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2016-2018 ASSEGNAZIONE 2017

	Peso	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo	Moltiplicatore
1. TSR	50%				4 posto	50%
2. Posizione Finanziaria Netta	50%				472 mln€	50%

N.B. I valori economici sono ante IFRS 16.

Amministrazione in data 16 marzo 2016 e approvate dall'Assemblea del 29 aprile 2016, il Consiglio di Amministrazione in data 28 luglio 2020 ha approvato il numero di Azioni oggetto dell'assegnazione 2020 relativamente alle Azioni attribuite nel 2017 in favore dell'Amministratore Delegato-CEO, pari a 397.500 azioni ordinarie Saipem SpA. Il piano prevede che il 25% delle azioni maturate pari a 99.375 non sarà definitivamente assegnato, ma sarà soggetto ad un periodo di lock-up di durata biennale.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto deliberato per l'Amministratore Delegato-CEO, è stata deliberata l'assegnazione 2020 relativamente alle azioni attribuite nel 2017 per un numero di Azioni pari complessivamente a 742.000. Il piano prevede per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'indisponibilità del 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale, al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione investita.

Le Azioni oggetto dell'assegnazione in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020".

### Assegnazione 2021 riferita alle Azioni attribuite nel 2018 relativamente al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018

I risultati Saipem inerenti la terza e ultima attribuzione 2018 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 12 marzo 2021, hanno condotto alla determinazione di una percentuale di maturazione delle azioni attribuite nel 2018 pari al 66,63%.

La tabella riporta il peso, il risultato e la percentuale di maturazione raggiunto da ciascun indicatore.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2018 e le condizioni contrattuali connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria, secondo i criteri e le mo-

dalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016 e approvate dall'Assemblea del 29 aprile 2016, il Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2021 ha approvato la percentuale di maturazione delle azioni attribuite nel 2018 pari al 66,63%, determinando il numero di Azioni oggetto dell'assegnazione 2021 relativamente alle attribuzioni 2018 in favore dell'Amministratore Delegato-CEO, pari a 412.726 Azioni ordinarie Saipem SpA (con vesting relativamente alle due attribuzioni 5 marzo 2018-4 marzo 2021 e 24 luglio 2018-23 luglio 2021). Il piano prevede che il 25% delle Azioni maturate pari a 103.182 non sarà definitivamente assegnato, ma sarà soggetto a un periodo di lock-up di durata biennale.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche in coerenza con quanto deliberato per l'Amministratore Delegato-CEO, è stata deliberata la percentuale di maturazione delle azioni pari al 66,63%, determinando il numero di Azioni oggetto dell'assegnazione 2021 relativamente all'attribuzione 2018 per un numero di Azioni stimate pari a 577.682 (con vesting 24 luglio 2018-23 luglio 2021). Il piano prevede per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'indisponibilità del 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale, al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione investita.

Le Azioni oggetto dell'assegnazione in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020".

### Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2020" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2020, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE o PREVINDAI; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario);

#### CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2016-2018 ASSEGNAZIONE 2018

	Peso	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo	Moltiplicatore
1. TSR	50%				4° posto	50%
2. Posizione Finanziaria Netta	50%				872 mln€	16,63%

N.B. I valori economici sono ante IFRS 16.

(iv) quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma (solo per l'Amministratore Delegato-CEO).

## Strumenti accessori alla remunerazione

### Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2020 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

### Patti di non concorrenza

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2020, possono essere previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Nel 2020 non sono state erogate quote di patti di non concorrenza.

### Patti di stabilità

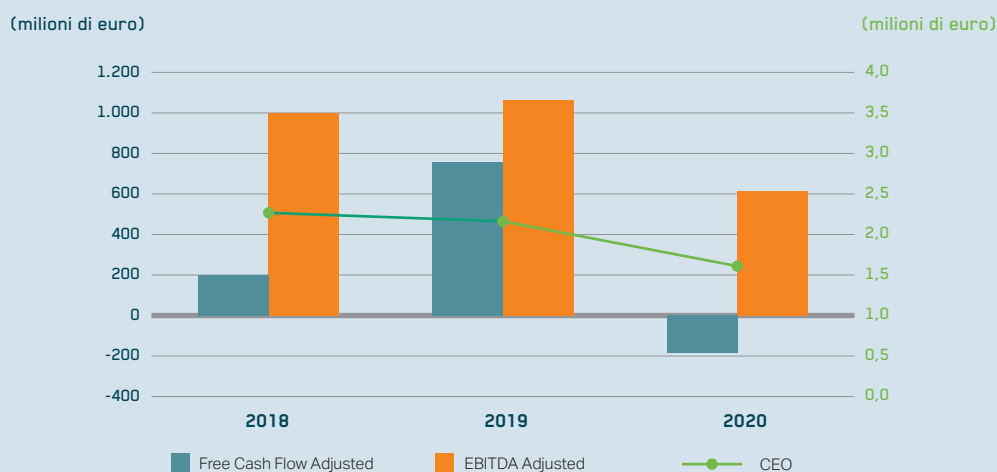
In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020, possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Nel 2020 sono state erogate quote di patti di stabilità in essere per un importo complessivo pari a 300.000 euro lordi.

## Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società

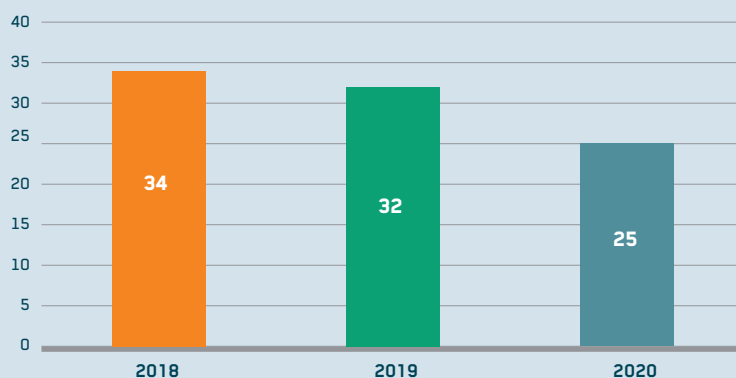
Saipem condivide l'obiettivo di una sempre ulteriore disclosure della remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e del continuo monitoraggio del rapporto tra la sua remunerazione e quella del resto della popolazione aziendale; a tal fine viene calcolata la variazione annuale tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e la remunerazione

### CONFRONTO REMUNERAZIONE COMPLESSIVA CEO - RISULTATI SOCIETÀ



I valori di Free Cash Flow Adjusted ed EBITDA Adjusted sono rappresentati in conformità ai principi contabili applicati.

### RAPPORTO RETRIBUZIONE COMPLESSIVA CEO/POPOLAZIONE SAIPEM SpA



complessiva della popolazione (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA, secondo quanto riportato nelle tabelle sottostanti.

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

La struttura retributiva adottata da Saipem remunera a un livello adeguato le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto rispetto i diversi ruoli ricoperti, considerando gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e si sviluppa in coerenza, per quanto riguarda la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO in coerenza con i risultati economico-finanziari dell'azienda. La Politica sulla remunerazione per la popolazione è definita tenendo in considerazione il posizionamento rispetto al mercato esterno (competitività esterna) e interno (equità interna).

### Compensi corrisposti nell'esercizio 2020

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>17</sup>. È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ove presenti, a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

➤ nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del di-

pendente; non sono previsti gettoni di presenza. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica <sup>(*)</sup>	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Compensi variabili non equity				Totale	Fair value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
<b>Consiglio di Amministrazione</b>												
Cao Francesco	Presidente <sup>(11)</sup>	01.01-31.12	2021	428 <sup>(a)</sup>	29 <sup>(b)</sup>						456	
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO <sup>(2)</sup>	01.01-31.12	2021	1.045 <sup>(a)</sup>		565 <sup>(b)</sup>		15 <sup>(c)</sup>			1.624	978
Cappello Maria Elena	Consigliere <sup>(3)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	20 <sup>(b)</sup>						80	
Schapira Paul	Consigliere <sup>(4)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	53 <sup>(b)</sup>						113	
Carloni Claudia	Consigliere <sup>(5)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	20 <sup>(b)</sup>						80	
Fumagalli Paolo	Consigliere <sup>(6)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	40 <sup>(b)</sup>						100	
Mazzilli Ines Maria Lina	Consigliere <sup>(7)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	43 <sup>(b)</sup>						103	
Ferro-Luzzi Federico	Consigliere <sup>(8)</sup>	01.01-31.12	2021	60 <sup>(a)</sup>	39 <sup>(b)</sup>						99	
Latini Pierfrancesco	Consigliere <sup>(9)</sup>	01.01-05.02	2021	6 <sup>(a)</sup>	3 <sup>(b)</sup>						9	
Ferone Alessandra	Consigliere <sup>(10)</sup>	05.02-31.12	2021	54 <sup>(a)</sup>	30 <sup>(b)</sup>						85	
<b>Collegio Sindacale</b>												
Busso Mario	Presidente <sup>(11)</sup>	01.01-29.04	2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				23 <sup>(a)</sup>							23	
(II) Compensi da controllate e collegate				59 <sup>(b)</sup>							59	
(III) Totale				82							82	
Perotta Riccardo	Sindaco Effettivo <sup>(12)</sup>	01.01-29.04	2020									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				16 <sup>(a)</sup>							16	
(II) Compensi da controllate e collegate				42 <sup>(b)</sup>							42	
(III) Totale				58							58	
Fiori Giovanni	Presidente <sup>(13)</sup>	29.04-31.12	2023	47 <sup>(a)</sup>							47	
De Martino Giulia	Sindaco Effettivo <sup>(14)</sup>	01.01-31.12	2023									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 <sup>(a)</sup>							50	
(II) Compensi da controllate e collegate				13 <sup>(b)</sup>							13	
(III) Totale				63							63	
Rosini Norberto	Sindaco Effettivo <sup>(15)</sup>	29.04-31.12	2023	34 <sup>(a)</sup>							34	
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>(**)</sup></b>												
		(16)		4.567 <sup>(a)</sup>		1.709 <sup>(b)</sup>		151 <sup>(c)</sup>	460 <sup>(d)</sup>	6.887	2.304	
				<b>6.744</b>	<b>275</b>	<b>2.274</b>		<b>166</b>	<b>460</b>	<b>9.919</b>	<b>3.282</b>	

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

(\*\*) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA (tredici dirigenti).

- Cao Francesco - Presidente**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il compenso come amministratore stabilito dall'Assemblea del 3 maggio 2018 (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (28,5 migliaia di euro).
- Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso relativo al mandato 2018-2021 approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (1.045 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.  
(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.
- Cappello Maria Elena - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Schapira Paul - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato per il Controllo e i Rischi (33,5 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Carloni Claudia - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro, approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018).
- Fumagalli Paolo - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (28,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018, e per la partecipazione al Comitato Operazioni Parti Correlate (11,167 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 24 luglio 2018.
- Mazzilli Ines Maria Lina - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e i Rischi (42,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Federico Ferro-Luzzi - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (19,5 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Latini Pierfrancesco - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e i Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Ferone Alessandra - Consigliere**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e i Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- Busso Mario - Presidente Collegio Sindacale**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (70 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso fisso (58,5 migliaia di euro).
- Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso (45,5 migliaia di euro).
- Fiori Giovanni - Presidente Collegio Sindacale**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (70 migliaia di euro).
- De Martino Giulia - Sindaco Effettivo**  
(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).  
(b) L'importo corrisponde al compenso fisso (13 migliaia di euro).
- Rosini Norberto - Sindaco Effettivo**  
(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).
- Dirigenti con responsabilità strategiche**  
(a) All'importo di 4.567 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 13,63 migliaia di euro.  
(b) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.  
(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.  
(d) L'importo comprende i patti di stabilità e altre indennità riferibili al rapporto di lavoro.

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, previsti a favore dell'Amministratore Delegato-CEO, e, a livello aggregato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

In particolare:

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

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

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

(importi in migliaia di euro)			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio		
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 CdA 27 ottobre 2020			505.700	1.033	triennale <sup>(2)</sup>	27-ott-20	1,398				52
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019	243.900	triennale <sup>(2)</sup>									468
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 5 marzo 2018 CdA 24 luglio 2018	103.182	triennale <sup>(3)(4)</sup>							309,544 <sup>(4)</sup>	758 <sup>(9)</sup>	259 <sup>(11)</sup>
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	99,375	triennale <sup>(3)</sup>							298,125	661 <sup>(10)</sup>	199
Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 CdA 12 marzo 2021			256.250 <sup>(5)</sup>	625.250 <sup>(12)</sup>	triennale <sup>(6)</sup>	12-mar-21 <sup>(7)</sup>	2,44				(13)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 CdA 27 ottobre 2020			1.379.900	2.818	triennale <sup>(8)</sup>	27-ott-20	1,398				143
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019	659.700	triennale <sup>(6)</sup>									1.267
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018	144.420	triennale <sup>(4)(8)</sup>							433,262 <sup>(4)</sup>	1.061 <sup>(9)</sup>	414 <sup>(11)</sup>
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	185.500	triennale <sup>(8)</sup>							556,500	1.234 <sup>(10)</sup>	480
<b>Totale</b>			<b>1.436.077</b>		<b>2.141.850</b>	<b>629.101</b>				<b>1.597.431</b>	<b>3.714</b>	<b>3.282</b>	

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi rapporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA (11 dirigenti per il piano attuato nel 2017, 12 dirigenti per il piano attuato nel 2018, 13 dirigenti per il piano attuato nel 2019, 13 dirigenti per il piano attuato nel 2020, 13 dirigenti per il piano attuato nel 2021).

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

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

(4) Il numero degli strumenti finanziari, indicato per competenza, è la stima relativa alle azioni che verranno assegnate al termine del vesting period che si colloca successivamente all'approvazione della presente Relazione.

(5) Alla luce delle tempistiche previste per la consuntivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine per le risorse manageriali, che si collocano successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportato in tabella prudenzialmente il numero massimo di azioni determinato ai fini dell'attribuzione della componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021.

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

(7) Alla luce delle tempistiche previste per la consuntivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine per le risorse manageriali, che si colloca successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportata in tabella la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato i risultati consuntivi degli obiettivi 2020 del Piano di Incentivazione di Breve Termine, ai fini dell'attribuzione della componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021.

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

(9) Collocandosi alla fine del vesting period successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportato in tabella prudenzialmente un valore stimato, che è stato determinato moltiplicando il prezzo di chiusura delle azioni Saipem SpA rilevato sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana pari a euro 2,449 per il numero degli strumenti finanziari assegnati. Per la definizione del prezzo sono stati utilizzati come periodo di osservazione i 30 giorni di calendario antecedenti alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera i risultati consuntivi degli obiettivi 2020.

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

(11) Il fair value in tabella di competenza dell'esercizio corrisponde al fair value contabilizzato in bilancio al 31 dicembre 2020.

(12) Viene indicato il valore al momento dell'assegnazione calcolato come numero di strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio moltiplicato per il prezzo del titolo alla data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato i risultati consuntivi degli obiettivi 2020 del Piano di Incentivazione di Breve Termine.

(13) Poiché il valore a bilancio rileverà al 31 dicembre 2021, il fair value verrà rappresentato nella Relazione 2022.

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

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

In particolare:

- > nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine di competenza dell'anno, maturato sulla base della consuntiva-

zione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;

- > nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" è riportato l'incentivo di breve termine erogato nell'anno, maturato sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance relativamente all'anno precedente;
- > nella colonna "Altri bonus" sono riportati gli incentivi erogati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 CdA 12 marzo 2021	565 <sup>(a)</sup>						
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup></b>		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 CdA 12 marzo 2021	1.709 <sup>(a)</sup>						
<b>Totale</b>			<b>2.274</b>						

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA (tredici dirigenti).

(a) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.



## Partecipazioni detenute

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

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

rettamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal Libro dei Soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.

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

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

**Tabella 4. Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche**

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>						
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	29.000	508.125		537.125
Paolo Fumagalli <sup>(1)</sup>	Consigliere	Saipem SpA		83.000	83.000	
Riccardo Perotta	Sindaco Effettivo	Saipem SpA	18.400 <sup>(2)</sup>			18.400
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(3)</sup></b>						
		Saipem SpA	28.084	556.500	256.904	327.680 <sup>(4)</sup>

(1) Acquisti e vendite effettuate da persone strettamente associate al soggetto rilevante - Consigliere di Amministrazione Saipem SpA Paolo Fumagalli.

(2) Numero di azioni detenute al 29 aprile 2020, data di cessazione dalla carica.

(3) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA (tredici dirigenti).

(4) Numero di azioni riferito a tutti i dirigenti che hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche nel corso del 2020.

## Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2019-2021 e Attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023

In riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2019, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet [www.saipem.com](http://www.saipem.com), nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2020 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021.

In riferimento alla componente azionaria del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023 approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2020, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet [www.saipem.com](http://www.saipem.com), nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2021 del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021-2023.

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

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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	30 aprile 2019	stock grant	505.700	27-ott-20		1,398	3 anni <sup>(2)</sup>
<b>Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 - Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup></b>		30 aprile 2019	stock grant	1.379.900	27-ott-20		1,398	3 anni <sup>(3)</sup>
<b>Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2020 - Altri Dirigenti</b>		30 aprile 2019	stock grant	6.451.200	27-ott-20		1,398	3 anni <sup>(3)</sup>
<b>Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup></b>		29 aprile 2020	stock grant	256.250 <sup>(4)</sup>	12-mar-21 <sup>(5)</sup>		2,44	3 anni <sup>(6)</sup>
<b>Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021 - Altri Dirigenti</b>		29 aprile 2020	stock grant	765.500 <sup>(4)</sup>	12-mar-21 <sup>(5)</sup>		2,44	3 anni <sup>(6)</sup>

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA (13 dirigenti per il piano attuato nel 2020 e per il piano attuato nel 2021).

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

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

(4) Alla luce delle tempistiche previste per la consuntivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine per le risorse manageriali, che si collocano successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportato in tabella prudenzialmente il numero massimo di azioni determinato ai fini dell'attribuzione della componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021.

(5) Alla luce delle tempistiche previste per la consuntivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine per le risorse manageriali, che si colloca successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportata in tabella la data in cui il Consiglio di Amministrazione ha approvato i risultati consuntivi degli obiettivi 2020 del Piano di Incentivazione di Breve Termine, ai fini dell'attribuzione della componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021.

(6) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa alla componente azionaria dell'incentivo di breve termine 2021 riferito alle performance 2020. Al termine del vesting period il piano prevede l'assegnazione delle azioni ai beneficiari ancora in forza presso la Società.



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

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

Relazioni con gli investitori istituzionali  
e con gli analisti finanziari  
Fax +39-0244254295  
e-mail: [investor.relations@saipem.com](mailto: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)

Ready for the transition - Enabling a green future  
- Sustainability Report 2020 (in inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)

Sito internet: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)  
Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma  
Stampa:



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

**SAIPEM.COM**