



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

APPROVATA DAL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
DELL'11 MARZO 2025



SAIPEM

MISSIONE E VALORI

01 / Missione



Siamo impegnati al fianco dei nostri clienti, trasformiamo le loro strategie e i loro progetti in infrastrutture, impianti e processi competitivi, sicuri e sostenibili, accompagnandoli lungo il percorso della transizione energetica verso il Net Zero.

02 / Valori



Valorizziamo l'ingegno creativo. Ci prendiamo cura della salute e della sicurezza delle nostre persone, delle comunità e dell'ambiente. Ci impegniamo a costruire relazioni di fiducia e promuoviamo una cultura che valorizza la diversità e promuove l'inclusività.

03 / Purpose



Da sempre orientati all'innovazione tecnologica, la visione che ci ispira è **"Ingegneria per un futuro sostenibile"**.

L'ingegneria è il DNA di Saipem e ne caratterizza il business, le attività e le soluzioni industriali. Ogni cosa che facciamo è basata su una precisa visione del domani.

Diamo forza al cambiamento assicurandoci che le necessità dei nostri clienti trovino sempre una risposta. Ideiamo e progettiamo nuove soluzioni per garantire un accesso sostenibile e sicuro all'energia e alla mobilità, contribuendo così alla creazione di un futuro più sostenibile.

Con il nostro lavoro, costruiamo un ponte verso il futuro, generando valore nel tempo. **Per tutti.**

I PAESI DI ATTIVITÀ DI SAIPEM

EUROPA

Albania, Austria, Belgio, Cipro, Danimarca, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, 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, Suriname, Trinidad & Tobago, Uruguay, Venezuela

CSI

Azerbaijan, Kazakhstan, Russia

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Gabon, Ghana, Guinea Equatoriale, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Namibia, Nigeria, Senegal, Sud Africa, Tunisia

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Bangladesh, Cina, India, Indonesia, Malaysia, Myanmar, Repubblica di Corea, Pakistan, Singapore, Thailandia, Vietnam

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2025

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	2
Premessa	5
Overview	7
Politica sulla remunerazione 2025	7
Relazione sulla Remunerazione 2024 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I	8
Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025	9
<hr/>	
Sezione I - Politica sulla remunerazione 2025	17
Strategia, Sviluppo sostenibile, Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	17
Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione	17
Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	20
La Governance del processo di remunerazione	21
Organi e soggetti coinvolti	21
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	22
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2025	26
Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2025	26
Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione	27
Finalità	27
Principi generali	28
Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2025	29
Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi	29
Amministratore Delegato-Direttore Generale	31
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
<hr/>	
Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni	43
Rapporto sui compensi corrisposti - 2024	43
Overview	43
Attuazione politiche retributive 2024	48
Relazione sui Compensi Corrisposti 2024 - Risultati di voto assembleare Sezione II	49
Compensi fissi	49
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	50
Incentivazione variabile	50
Benefit	52
Strumenti accessori alla remunerazione	52
Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società	52
Compensi corrisposti nell'esercizio 2024	56
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	56
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	59
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	61
Partecipazioni detenute	62
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	62
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob	63
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	63

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

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Francesca Mariotti

Gentili Azionisti,

sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2025 di Saipem, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025. Saipem è una società dinamica che si pone obiettivi importanti e la principale finalità della Politica sulla remunerazione è, come da prassi consolidata, la definizione di strumenti retributivi volti ad attrarre, motivare e trattenere persone di elevato profilo professionale e manageriale in grado di perseguire la missione e le strategie societarie. Nonostante un contesto macroeconomico e geopolitico complesso e sfidante, Saipem ha raggiunto ottimi risultati economico-finanziari nel 2024, dimostrando una solida performance di Gruppo.

Il presente documento è stato redatto al fine di accrescere la consapevolezza degli Azionisti e di tutti gli Stakeholder in merito alla Politica sulla remunerazione adottata da Saipem, tramite una comunicazione aperta e trasparente ed evidenziandone la coerenza con la strategia aziendale. Nel 2024 è stato confermato, con il voto favorevole espresso nell'Assemblea del 14 maggio 2024 (99,33% di voti favorevoli per la Sezione I), l'apprezzamento per la Politica sulla remunerazione di Saipem, a dimostrazione di come le linee guida proposte dal Comitato al Consiglio di Amministrazione siano allineate alle best practice e ai benchmark nazionali e internazionali, nonché al Codice di Corporate Governance, i quali rappresentano i principali riferimenti per valutare l'adeguatezza e la coerenza complessiva delle politiche sulla remunerazione.

La Politica sulla remunerazione 2025 viene sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998 ed è definita in sostanziale continuità rispetto alla politica in vigore, in considerazione dell'importanza che viene attribuita alla stabilità e coerenza delle politiche di remunerazione, ma anche alla luce dell'alto livello di gradimento, nonché dell'esame dettagliato dei risultati del voto assembleare e delle analisi delle best practice nazionali e internazionali, dei benchmark di

mercato e delle attività di engagement con i principali proxy. La Politica sulla remunerazione 2025 è stata predisposta in coerenza con la normativa di riferimento e recepisce le indicazioni contenute nel Regolamento Emittenti e prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2024:

- la definizione dei compensi per Presidente, Amministratori non esecutivi e Amministratore Delegato-Direttore Generale nominati per il nuovo mandato consiliare 2024-2027;
- introduzione nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2025 di nuovi obiettivi ESG relativi alle tematiche safety, anche in linea con le sollecitazioni di cui alla lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance.

Nel definire la Politica sulla remunerazione per il 2025, il Comitato ha preso in considerazione l'analisi di benchmark relativi ai compensi per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e gli Amministratori non esecutivi di Saipem nel 2024. Alla luce di tale analisi, il Comitato ha ritenuto di mantenere invariato, nella Politica sulla remunerazione per il 2025, il trattamento retributivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Al contempo, il Comitato ha constatato la necessità di incrementare i compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari degli Amministratori non esecutivi, tenendo conto di quanto emerso dalle risultanze delle analisi di benchmark e in considerazione delle competenze e della professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi, nonché della complessità del ruolo ricoperto e dell'impegno richiesto.

Con riferimento ai piani di incentivazione variabile del management, è confermata l'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG, che trova attuazione nella previsione di indicatori per i Piani di Incentivazione di Breve e Lungo Termine volti a orientare la performance aziendale verso gli obiettivi primari di Sicurezza dei lavoratori, contrasto al cambiamento climatico, Diversity & Inclusion, Anticorruzione, Business Ethics e People Management.

Saipem si pone obiettivi sempre più sfidanti, che riflettono il posizionamento che la Società mira a ottenere in un contesto dinamico di mercato. In particolare, in relazione alle tematiche di sicurezza sul lavoro su cui Saipem pone un'attenzione prioritaria, sia per le proprie persone che per i subcontrattisti, si è evidenziato un miglioramento costante degli indicatori TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate), LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) e HLFR (High Level Frequency Rate), confermando l'efficacia delle misure adottate fino ad oggi per il contrasto agli incidenti sul lavoro. Tuttavia, negli ultimi anni si è potuto notare che tali parametri hanno ormai raggiunto un plateau che non è più rappresentativo delle performance in materia di HSE, soprattutto rispetto alla stretta correlazione tra incidenti a basso potenziale e ad alto potenziale, che è ormai venuta meno. Tale constatazione ha indotto Saipem a sviluppare una strategia innovativa concentrata sugli incidenti con elevato potenziale di danno su persone e ambiente, introducendo due nuovi indicatori nel Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025, volti a monitorare l'impegno e l'efficacia delle azioni intraprese, nell'ottica di perseguire un costante miglioramento orientato all'azzeramento degli incidenti mortali e dei cosiddetti "Life Altering", ovvero gli incidenti che comportano una disabilità permanente. È emersa la necessità di un cambio di paradigma e dell'adozione di una strategia alternativa e sempre più sfidante, focalizzata sul contrasto agli incidenti con alto potenziale di danno. In questo senso, la valutazione della sicurezza nei cantieri e nelle operations non avviene più solo sulla base dell'assenza di incidenti, che come sopraccitato, ha raggiunto un livello non più rappresentativo delle

performance in materia HSE, ma avviene sulla base della valutazione dell'efficacia delle barriere e delle misure di prevenzione degli incidenti, rafforzando l'integrità degli equipment, dei processi in materia di sicurezza e delle competenze del personale.

Inoltre, Saipem ha deciso di proseguire il suo impegno a sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione, diffondendo una cultura in cui le differenti caratteristiche e gli orientamenti personali sono considerati un valore aziendale e una fonte di arricchimento reciproco. Rispetto al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine, pertanto, è stato introdotto un nuovo obiettivo che mira, in particolare, a garantire il principio di pari opportunità nei processi di sviluppo, monitorando l'evoluzione dei percorsi di crescita professionale delle donne in ruoli con responsabilità manageriale.

Ringrazio Voi Azionisti per l'attenzione dedicata alla presente Relazione, con l'auspicio che possa riscontrare la vostra ampia adesione in sede assembleare. Infine, vorrei ringraziare gli altri membri del Comitato – Francesca Scaglia e Paul Schapira – per la loro costante disponibilità e per il contributo che hanno offerto, grazie al loro grande bagaglio di professionalità ed esperienza, nonché il personale delle funzioni aziendali che hanno contribuito alla definizione della Politica e in particolar modo la funzione Human Resources & Organisation che ha collaborato strettamente con noi.

11 marzo 2025

*Il Presidente del Comitato Remunerazione
e Nomine*



PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem (di seguito, la "Relazione sulla Remunerazione"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari¹. L'obiettivo del documento è condividere con gli azionisti e gli altri stakeholder la reward policy aziendale, strumento essenziale per il conseguimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo termine. 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 2025 definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica sulla remunerazione che sarà adottata per il 2025 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione di Presidente, Amministratori non esecutivi e Amministratore Delegato-Direttore Generale, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche², subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024. 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 pro-

cedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della stessa. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Sezione I della presente Relazione sulla Remunerazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;

- nella Sezione II, i compensi corrisposti per competenza nell'esercizio 2024 agli Amministratori non esecutivi, all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sulla Remunerazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2025 e sull'attuazione della Politica 2024.

La Relazione sulla Remunerazione illustra, 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 2024 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³. Il testo della presente Relazione sulla Remunerazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 e chiamata ad approvare la Sezione I della medesima Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla

(1) 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. 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 2024".

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

(3) Art. 114-bis e art. 123-ter, quarto comma del TUF e art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob.

Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁴.

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

La presente Relazione sulla Remunerazione, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari⁶, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy Advisor sulla Relazione sulla Remunerazione Saipem 2024, le loro indicazioni di Policy 2025, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor, le indicazioni riportate nel Regolamento Emittenti, le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e le prassi di mercato delle principali aziende quotate. In particolare, sono stati tenuti in considerazione i seguenti elementi coerenti con le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in merito al Piano Strategico 2025-2028:

- illustrare come la Politica sulla remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine;
- confermare, in continuità con la Politica 2024, l'applicazione del Piano di Incentivazione

Variabile di Breve Termine 2023-2025 e del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025;

- confermare, in continuità con gli anni precedenti, l'adozione di obiettivi di performance sia finanziari che ESG (Environmental, Social & Governance) per il sistema di incentivazione variabile di breve e lungo termine;
- definire gli obiettivi riferibili alle tematiche di sostenibilità, basandosi in maniera puntuale sui risultati del processo di analisi di materialità e sul Piano di Sostenibilità adottato dalla Società, valutando gli ambiti del business di Saipem ritenuti dagli stakeholder maggiormente rilevanti nel tempo o con un'attenzione spiccatamente crescente;
- garantire la disclosure in merito ai risultati conseguiti e alla variazione storica dei compensi degli amministratori, dei dipendenti e della performance di Saipem.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 11 marzo 2025 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2025 e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui Compensi Corrisposti 2024.

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

(5) All'indirizzo: <https://www.saipem.com/it/governance>.

(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).

OVERVIEW

Politica sulla remunerazione 2025

La Politica sulla remunerazione di Saipem ha validità annuale ed è volta a:

- promuovere l'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo;
- promuovere la missione e i valori aziendali;
- attrarre, motivare e trattenere persone di elevato profilo professionale e manageriale;
- incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società.

La Politica sulla remunerazione 2025 prevede il mantenimento degli strumenti retributivi della vigente Politica, confermando un pay-mix retributivo che privilegia le componenti variabili della remunerazione soprattutto di lungo termine e di natura azionaria, in linea con le aspettative degli azionisti, di tutti gli stakeholder e dei Proxy Advisor.

Per il 2025, con riferimento ai Piani di Incentivazione Variabile di Breve e Lungo Termine 2023-2025, è stata assicurata continuità riguardo le tematiche oggetto degli obiettivi di sostenibilità, considerando i risultati dell'analisi di materialità. Tuttavia, è stato previsto un aggiornamento degli obiettivi al fine di meglio riflettere le priorità aziendali. Gli obiettivi economico-finanziari, strategici e di mercato già previsti nella Relazione sulla Remunerazione 2024 sono confermati.

La Politica sulla remunerazione 2025, illustrata in dettaglio nella presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, prevede quanto segue:

- per Presidente e Amministratori non esecutivi la Politica sulla remunerazione per il 2025 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 26 giugno 2024, e prevede una revisione dei compensi per i Comitati endoconsiliari, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi, delle competenze e della professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi, della complessità del ruolo e dell'impegno richiesto anche in linea con le indicazioni del Comitato di Corporate Governance.
Per Presidente e Amministratori non esecutivi

non sono previsti sistemi di incentivazione variabile, né trattamenti di fine mandato;

- per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 26 giugno 2024 e prevede la definizione di compensi coerenti con la complessità del ruolo e l'impegno richiesto, in linea con le evidenze dei benchmark retributivi, come meglio esplicitato nelle tabelle sottostanti;
- per i Sindaci in carica le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2025 riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea del 3 maggio 2023 e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica sulla remunerazione 2025 è definita in continuità con quanto già approvato nel precedente esercizio.

Saipem, nella definizione della propria Politica sulla remunerazione, offre benefit di natura previdenziale, assistenziale e assicurativa quali aspetti complementari alla parte economico-monetaria fissa e variabile. Il prospetto illustrato nelle pagine seguenti ("Executive Summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025") descrive gli elementi principali della Politica 2025 deliberati per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche "DIRS").

L'implementazione della strategia aziendale viene garantita dal Consiglio di Amministrazione, che stabilisce le priorità di breve e di medio-lungo termine traducendole in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con successivo deployment ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e conseguentemente a tutto il Management, assicurando un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi.

L'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG trova attuazione anche nella Politica sulla remunerazione 2025, poiché gli obiettivi ESG sono stati confermati come indicatori di performance nei Piani di Incentivazione di Breve e Lungo Termine in attuazione nel 2025, con la finalità di orientare la performance

aziendale verso gli obiettivi primari di Sicurezza dei lavoratori, contrasto al cambiamento climatico, Diversity & Inclusion, Anticorruzione, Business Ethics e People Management.

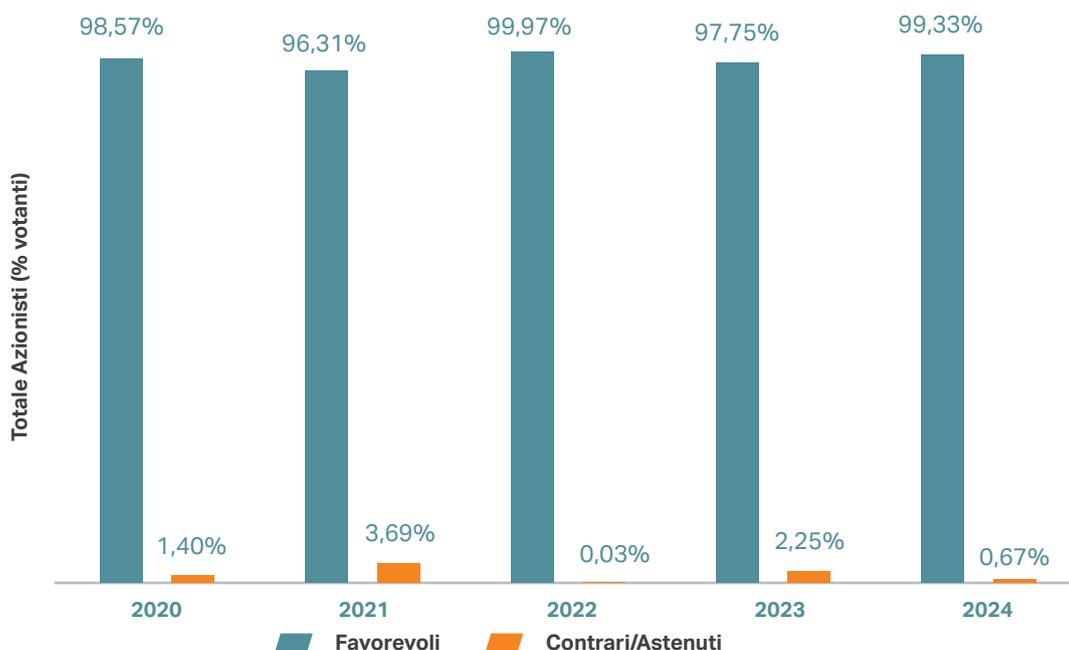
Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui diverse caratteristiche e orientamenti personali e culturali siano considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre a essere un elemento essenziale per la sostenibilità del business. Nel rispetto della normativa in materia e dei principi fondanti del Codice Etico societario, Saipem garantisce a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro e 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 e 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 del lavoro e dei contesti giuslavoristici di riferimento dei Paesi in cui Saipem opera.

Relazione sulla Remunerazione 2024 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I

L'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2024, 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 Remunerazione 2024, con una percentuale di voti favorevoli pari al 99,33% dei votanti. Più nello specifico la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2024, al 99,33% dei votanti complessivi, e al 98,08% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quadriennio, pari al 98,3%.

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 Advisor e l'analisi degli esiti delle fasi di engagement con gli azionisti Saipem hanno fornito un valido supporto alla definizione della Politica sulla remunerazione 2025.

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE I

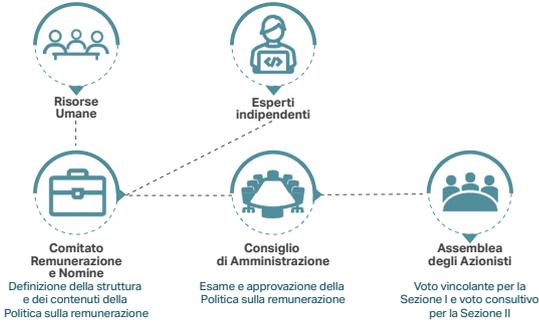


Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

I VALORI E LA MISSION

Principio	Descrizione
 <p>I Nostri Valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare l'ingegno creativo • Prendersi cura delle persone e dell'ambiente • Costruire relazioni di fiducia • Sostenere la valorizzazione delle diversità e promuovere l'inclusività <p>Rif. pag. 20 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>I valori e le responsabilità che Saipem riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti, sono descritti nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2023.</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 e della Politica Diversity, Equality & Inclusion. I rapporti tra le Persone di Saipem, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.</p> <p>In coerenza con quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁷, Saipem si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Saipem si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.</p>

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>I principali soggetti coinvolti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli Azionisti • Consiglio di Amministrazione • Comitato Remunerazione e Nomine • Comitato Parti Correlate • Risorse Umane • Esperti Indipendenti <p>Rif. pag. 21 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Il Comitato Remunerazione e Nomine definisce la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione per Presidente, Amministratori non esecutivi, Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, nonché i criteri generali dei piani di incentivazione variabile.</p> <p>Il Comitato Remunerazione e Nomine sottopone la Politica al Consiglio di Amministrazione che esamina e approva i contenuti per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio. Quest'ultima si esprime con voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e con voto consultivo sulla Sezione II sui Compensi Corrisposti. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei dirigenti della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e il parere del Collegio Sindacale, così come previsto dall'art. 2389, cod. civ.</p> <p>Se necessario, il Comitato può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia e della funzione Risorse Umane di Saipem SpA.</p>  <p>Rif. pag. 21 della presente Relazione sulla Remunerazione</p> <p>Il Comitato Parti Correlate può essere coinvolto in caso di deroga temporanea alla Politica sulla remunerazione e ove richiesto.</p>

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

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

GLI OBIETTIVI E I PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>Assicurare il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità garantendo una remunerazione equa, adeguata al ruolo e alle responsabilità attribuite, ai risultati conseguiti e alla professionalità nel rispetto delle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e in coerenza con i riferimenti di mercato.</p> <p>Rif. pag. 27 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>La Politica sulla remunerazione Saipem è volta ad attrarre, motivare e trattenere persone di elevato profilo professionale e manageriale, incentivare il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità e di transizione energetica connessi alla strategia societaria, promuovendo azioni conformi ai valori e alla cultura di Saipem e contribuendo all'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.</p> <p>La Politica sulla remunerazione è redatta in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.</p>

PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2024

Principio	Descrizione
 <p>Compensi nuovo mandato 2024-2027</p> <p>Nuovi obiettivi ESG - Tematiche Safety</p>	<p>La Politica sulla remunerazione 2025 è stata predisposta in coerenza con la normativa di riferimento e recepisce le indicazioni contenute nel Regolamento Emittenti; prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> la definizione dei compensi per Presidente, Amministratori non esecutivi e Amministratore Delegato-Direttore Generale nominati per il nuovo mandato consiliare 2024-2027; introduzione nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2025 di nuovi obiettivi ESG relativi alle tematiche safety, anche in linea con le sollecitazioni di cui alla lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance.

COLLEGAMENTO TRA RISULTATI E REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>La Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali è caratterizzata per il 2025, in continuità con il 2024, dalla previsione di due sistemi di incentivazione variabile, allo scopo di orientare le azioni del Management al raggiungimento degli obiettivi sia di natura economico-finanziaria, sia legati alla sostenibilità sociale e ambientale.</p>	<p>Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati.</p> <p>L'incentivo connesso alla remunerazione variabile è corrisposto a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale e individuale derivante dall'azione manageriale.</p>

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

GLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO

Principio

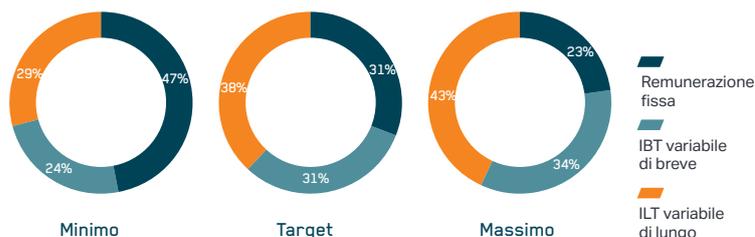
La Politica retributiva 2025 determina un mix retributivo coerente con la posizione manageriale ricoperta, in continuità rispetto al 2024, in ragione della conferma del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2023-2025 e del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025. La componente variabile, che è anche orientata su un orizzonte temporale pluriennale, risulta più significativa per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, in coerenza con la natura di medio-lungo termine del business aziendale e con i connessi profili di rischio.

I grafici di pay-mix riportati sono calcolati considerando la valorizzazione degli incentivi variabili di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati minimi, target e massimi.

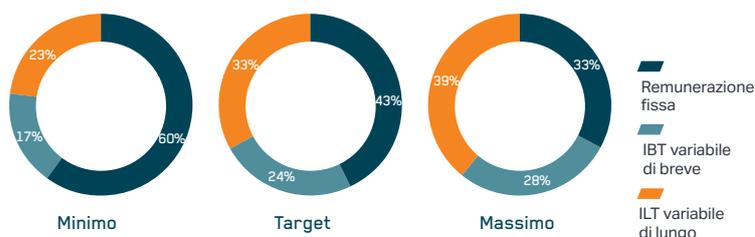


Descrizione

PAY-MIX AMMINISTRATORE DELEGATO-DIRETTORE GENERALE



PAY-MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



LA COMPONENTE FISSA

Principio

Valorizza le competenze, le esperienze, le deleghe e/o responsabilità e il contributo richiesti dal ruolo assegnato.



Rif. pag. 31 e 38 della presente Relazione sulla Remunerazione

Descrizione

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è prevista una remunerazione complessiva pari a 1.000.000 di euro annui lordi, di cui 900.000 euro quale Remunerazione Annua Lorda per la posizione di Direttore Generale e 100.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato, che assorbe il compenso fisso assembleare.

Per i DIRS la retribuzione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento del pacchetto complessivo 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 (per maggiori dettagli si vedano i riferimenti di mercato indicati a pag. 30 della presente Relazione sulla Remunerazione). La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede che tale verifica venga svolta considerando il posizionamento delle risorse, in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che la valutazione del merito e delle competenze detenute.

Inoltre, è riconosciuta:

- la possibilità di erogare una tantum straordinarie di natura monetaria molto selettive con l'obiettivo di riconoscere prestazioni qualitative eccellenti su progetti o programmi di particolare rilevanza che generano valore per gli azionisti, ma che non sono oggetto dei sistemi di incentivazione esistenti, o in considerazione di esigenze di retention di professionalità critiche. L'importo di tale erogazione non può superare, in nessun caso, il limite massimo del 25% della remunerazione fissa;
- la possibilità di corrispondere entry bonus in fase di assunzione, al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche;
- la facoltà di riconoscere, in fase di assunzione, l'anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority progressiva.

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

LA COMPONENTE VARIABILE

Principio

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale 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.



Descrizione

La Politica sulla remunerazione per l'anno 2025 prevede un pay-mix retributivo che privilegia le componenti variabili della remunerazione la cui corresponsione avviene anche al termine di un lasso temporale adeguato di differimento rispetto al momento della maturazione, in coerenza con quanto previsto dalla Raccomandazione n. 27, lett. D del Codice di Corporate Governance. In quest'ottica è previsto il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025.

I sistemi di incentivazione variabile di breve e lungo termine sono connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, sociali, ambientali e di governance, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo termine, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società, nel Piano di Sostenibilità e con le responsabilità assegnate.

Di seguito sono riportati i livelli di incentivazione per l'incentivo di breve termine collegato al punteggio di performance in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei DIRS e per l'incentivo di lungo termine in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei DIRS.

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2025

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

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio

La componente variabile di breve termine è volta a promuovere innanzitutto il raggiungimento degli obiettivi societari relativi all'esercizio 2025.

Partecipano al Piano l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e tutti i Dirigenti/Senior Manager.

Descrizione

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per il 2025 prevede la determinazione di un incentivo monetario annuale a fronte del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio precedente.

Obiettivi 2025 Amministratore Delegato-Direttore Generale - Scheda Saipem:

- Free Cash Flow Adjusted from Operations (peso 30%)
- EBITDA Adjusted (peso 22,5%)
- Indicatori ESG (peso 20%)
- K medio del Backlog (peso 15%)
- Ordini da Acquire (peso 12,5%).

Obiettivi DIRS:

- obiettivi di business e individuali declinati sulla base degli obiettivi attribuiti all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per il ruolo ricoperto.

Misurazione obiettivi:

- scala di performance 50-150 punti (target=100)
- al di sotto di 50 punti il risultato di ogni obiettivo è considerato pari a zero
- Entry Gate: Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2025
- punteggio minimo per l'attivazione del sistema: 80 punti della scheda societaria
- soglia minima di incentivazione (cd. trigger) pari a 80 punti di risultato individuale
- curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti; la curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti
- curva di incentivazione collegata al punteggio di performance: min: 50%; a target: 100%; max: 150%

CURVA DI INCENTIVAZIONE



- moltiplicatore di rettifica del punteggio individuale pari a 1,2 (solo per punteggi maggiori o uguali a 100 punti) in presenza di operazioni straordinarie, entro il limite massimo di 150 punti. Tale quota aggiuntiva di bonus è soggetta a differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance (punteggio scheda Saipem nel triennio) che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato. Finalità: orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e stakeholder, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e la retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.

Livelli di incentivazione:

- Amministratore Delegato-Direttore Generale: percentuale incentivazione della remunerazione complessiva a target 100%; max 150%
- DIRS: percentuale massima di incentivazione della remunerazione fissa a target: 60%; max 90%.

LIVELLI DI INCENTIVAZIONE IBT 2023-2025

		Minimo	Target	Massimo
Amministratore Delegato-Direttore Generale	IBT - Incentivo di Breve Termine Livelli di incentivazione effettiva	50%	100%	150%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Percentuali max	IBT - Incentivo di Breve Termine Livelli di incentivazione effettiva	30%	60%	90%

Rif. pag. 32 e 38 della presente Relazione sulla Remunerazione

Mecanismi di claw-back e malus: agli incentivi si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus, come descritto a pagina 29.



Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - ILT

Principio	Descrizione
<p>La componente variabile di lungo termine promuove l'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo. È, pertanto, uno strumento di incentivazione volto alla massimizzazione del valore per l'azionista nel lungo termine e al rafforzamento della partecipazione del management al rischio d'impresa, al miglioramento delle performance aziendali e alla retention del management.</p> <p>Partecipano al Piano l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e tutti i Dirigenti/Senior Manager.</p> <p>Rif. pag. 33 e 39 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine per l'anno 2025 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> <ul style="list-style-type: none"> • Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo (peso 40%) • EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni (peso 20%) • ROAIC Adjusted medio del triennio (peso 20%) • emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni (t di CO₂ eq) (peso 5%) • emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni (t di CO₂ eq) (peso 5%) • rafforzare la presenza femminile garantendo il criterio di gender equality nel processo di selezione e garantire il principio di pari opportunità nei processi di sviluppo, promuovendo l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità (peso 5%) • garantire il rispetto del principio della rotazione degli espatriati che ricoprono determinate posizioni critiche e implementare un programma di job rotation per neolaureati che preveda esperienza nelle Funzioni di Controllo e Compliance (peso 5%). <p>L'attribuzione delle azioni avviene con cadenza annuale. Il periodo di vesting è triennale. Il periodo di differimento ha durata di 2 anni a partire dal termine del periodo di vesting.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale il livello di incentivazione a target è pari al 100% della remunerazione complessiva e al massimo è pari al 150% della remunerazione complessiva. Il Piano prevede al termine del triennio di vesting uno schema di differimento in virtù del quale il 25% delle azioni maturate sarà differito per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.</p> <p>Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 97,5% della remunerazione fissa a livello massimo. Il Piano prevede al termine del triennio di vesting uno schema di differimento in virtù del quale il 25% delle azioni maturate sarà differito per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.</p> <p>Meccanismi di claw-back e malus: agli incentivi si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus, come descritto a pagina 29.</p>

BENEFIT

Principio	Descrizione
<p>Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.</p> <p>Destinatari: tutte le risorse manageriali.</p> <p>Rif. pag. 38 e 41 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Previdenza complementare; • Assistenza sanitaria integrativa tramite fondi e assicurazioni; • Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali; • Autovettura a uso promiscuo; • Supporto abitativo in fase di assunzione al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche o in relazione a esigenze operative e di mobilità; • Rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano; • Possibilità di riconoscere un credito welfare in coerenza con la normativa vigente. <p>Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza sanitaria integrativa tramite fondi e assicurazioni; • Previdenza complementare; • Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali; • Autovettura a uso promiscuo; • Possibilità di riconoscere un credito welfare in coerenza con la normativa vigente.

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2025

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. pag. 37 e 40 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Amministratore Delegato-Direttore Generale - strumenti accessori alla remunerazione:</p> <p>Indennità di esodo: è previsto il riconoscimento, sia in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale, alla scadenza naturale del mandato in corso e in assenza di rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato, sia in caso di intervenuta risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale che dovesse avvenire anticipatamente rispetto alla scadenza naturale del mandato in corso, a titolo di indennità di esodo, di un importo pari a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuata, intesa come Remunerazione Fissa Annuata Lorda per il ruolo di Direttore Generale e variabile di breve termine, calcolata come media degli incentivi di breve termine effettivamente riconosciuti nel triennio precedente.</p> <p>Patto di non concorrenza: è stato attivato da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso l'esercizio del diritto di opzione, un patto di non concorrenza pari a 700.000 euro lordi con durata pari a 12 mesi decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, a tutela degli interessi della Società.</p> <p>L'indennità di esodo e il patto di non concorrenza risultano complessivamente di importo non superiore a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuata massima dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto (previste da CCNL). Possibilità di concordare individualmente eventuali trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale in base ai criteri definiti da Saipem prendendo a riferimento i limiti massimi delle tutele previste dal CCNL Dirigenti e comunque in misura non superiore a quanto previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Tali criteri tengono anche conto dell'anzianità aziendale, del ruolo esercitato dal dirigente, nonché delle performance dallo stesso realizzate e della retribuzione percepita annualmente.</p> <p>Severance Payment pari al massimo a due annualità di remunerazione fissa nei casi di Change of Control a seguito del quale si verificano cessazioni di rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.</p> <p>Patti di stabilità a protezione del know-how (12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno del patto).</p> <p>Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro (massimo 12 mensilità della remunerazione globale annua 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>

CLAW-BACK E MALUS



Principio	Descrizione
<p>Adozione di meccanismi di claw-back e malus, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.</p> <p>Rif. pag. 29 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Sia all'Incentivo Variabile di Breve Termine 2023-2025, sia all'Incentivo Variabile di Lungo Termine 2023-2025, si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati, dolosamente alterati e di violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali.</p>

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA



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



SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2025

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

Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione

La Politica sulla remunerazione è una componente della strategia aziendale, formulata in coerenza con essa, e contribuisce a promuovere l'allineamento della visione e dell'operato del Management con le aspettative degli stakeholder, con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile.

L'implementazione della strategia aziendale viene garantita dal Consiglio di Amministrazione, che stabilisce le priorità di breve e di medio-lungo termine traducendole in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con successivo deployment ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e in seguito a tutto il Management, assicurando un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi.

Nell'attuale contesto di mercato, caratterizzato da un ciclo positivo nel segmento convenzionale dell'Oil&Gas e da una crescente necessità a livello globale di accedere a fonti energetiche sicure e sostenibili, il Piano Strategico 2025-2028 prevede una stima al rialzo degli obiettivi economico-finanziari e una diversificazione dell'offerta a favore del segmento low/zero carbon per la transizione energetica. Il Piano Strategico si basa su alcuni pilastri fondamentali, come: (i) eccellenza nell'esecuzione dei progetti, garantendo la realizzazione dei progetti nei tempi e nei costi stabiliti; (ii) ulteriore valore dal ciclo positivo dell'Oil and Gas upstream; (iii) nuovo paradigma per l'E&C Onshore e offerta di Project Management Consulting (PMC); (iv) ampliamento dell'offerta relativa alla transizione energetica, sia in ambito onshore che offshore.

In linea con gli accordi relativi alla COP29, Saipem continuerà a svolgere un ruolo di primo piano nel supportare i propri clienti nella transizione energetica. L'azienda può, infatti, contare su un forte posizionamento nell'esecuzione di progetti sia offshore che onshore e nel corso degli anni ha maturato una significativa esperienza nel segmento dell'eolico

offshore. In aggiunta, accanto alla transizione energetica, Saipem è già molto attiva nella realizzazione di infrastrutture sostenibili (come l'alta velocità ferroviaria) e vanta una lunga esperienza nel settore dei fertilizzanti. Attraverso l'esperienza consolidata e il relativo portafoglio di competenze, Saipem è pronta a supportare i propri clienti in questo percorso.

Attraverso l'adozione del Piano di Sostenibilità 2025-2028, approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'azienda evidenzia pertanto, anche quest'anno, il sostegno al rafforzamento delle politiche di contrasto al cambiamento climatico – nello specifico attraverso le iniziative e gli obiettivi connessi al "Programma Net Zero" – ai temi della salute e sicurezza sul lavoro, all'integrità del business e alla lotta alla corruzione, al rispetto dei diritti umani e del lavoro, alla diversità e inclusione.

In tale contesto, gli obiettivi connessi ai Piani di Incentivazione Variabile di Breve e di Lungo Termine sono stati stabiliti al fine di fornire ulteriore sostegno alla strategia di business e alle azioni necessarie alla profittabilità e sostenibilità della Società nel medio-lungo periodo.

In quest'ottica la Politica sulla remunerazione 2025 conferma l'attenzione di Saipem verso la componente ESG degli obiettivi e in generale verso la sostenibilità del business, rappresentata dall'adesione ai principi del Global Compact e ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'ONU, oltre che alle linee guida europee volte a supportare la ripresa economica e lo sviluppo sostenibile.

In particolare, i Piani di Incentivazione riflettono questi impegni e per quest'anno prevedono degli obiettivi basati sui seguenti driver fondamentali:

- la coerenza con il Piano Strategico, i macro-trend e gli scenari;
- l'allineamento degli obiettivi con le priorità operative e condivisi con le funzioni e le Business Line interessate;
- gli elementi emergenti dai rating ESG e dagli indici di sostenibilità;
- le azioni, gli indicatori e i target del Piano di Sostenibilità monitorati da un'apposita "ESG dashboard" (Tableau de Bord) allo scopo di rendi-

contare periodicamente sul loro stato di avanzamento.

Saipem pone, in particolare, un'attenzione prioritaria alle tematiche di sicurezza sul lavoro per le proprie persone e per i subcontrattisti; questa priorità è centrale e inerente al modello di business e viene confermata come elemento chiave della componente ESG del Piano di Incentivazione di Breve Termine.

Nel corso degli anni, Saipem ha registrato un miglioramento costante degli indicatori di sicurezza, quali il TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate), il LTIFR (Lost Time Injury Frequency Rate) e il HLFR (High Level Frequency Rate), confermando l'efficacia delle misure adottate fino ad oggi. Tuttavia, negli ultimi anni si è potuto notare che tali parametri hanno ormai raggiunto un plateau che non è più rappresentativo delle performance in materia di HSE, soprattutto rispetto alla stretta correlazione tra incidenti a basso potenziale e ad alto potenziale, che è ormai venuta meno. Tale constatazione ha indotto Saipem a sviluppare una strategia innovativa che induca a concentrarsi sugli incidenti con elevato potenziale di danno su persone e ambiente. Con questa finalità, sono stati definiti nuovi indicatori nel Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025, volti a monitorare l'impegno e l'efficacia delle azioni intraprese, nell'ottica di perseguire un costante miglioramento orientato all'azzeramento degli incidenti mortali e dei cosiddetti "Life Altering", ovvero gli incidenti che comportano una disabilità permanente.

È emersa la necessità di un cambio di paradigma e dell'adozione di una strategia alternativa, focalizzata sul contrasto agli incidenti con alto potenziale di danno. In questo senso, la valutazione della sicurezza di un cantiere non avviene più solo sulla base dell'assenza di incidenti, bensì della presenza e dell'efficacia delle "Safeguards", cioè barriere e misure di prevenzione volte a eliminare o ridurre le conseguenze di eventuali incidenti, rafforzando l'integrità degli equipment, dei processi e delle competenze del personale.

Con queste premesse, per il 2025 sono stati definiti due nuovi indicatori:

- Potential High Consequence Frequency Rate (PHCFR): i "Potential High Consequence Events" sono incidenti in cui le barriere sono risultate assenti o inefficaci, comportando una potenzialità finale di causare danni significativi alle persone e all'ambiente. Il numero di eventi definiti Potential High Consequence è rapportato alle ore lavorate per calcolare l'indicatore;

- Failed Lucky Frequency Rate (FLKFR): l'obiettivo analizza i Near Miss, che per definizione hanno danno reale uguale a zero, ma che potrebbero essere potenzialmente dannosi per persone e ambiente in assenza di barriere (valutato il potenziale nel caso peggiore). Tale obiettivo si focalizza sugli eventi "Failed Lucky", cioè quelli che avrebbero potuto causare danni nonostante le barriere. Un evento "Failed Lucky" è così definito perché l'assenza di conseguenze reali è dovuta a fattori casuali/fortuiti, non all'integrità ed efficacia delle barriere, diversamente si farebbe riferimento a eventi "Failed Safe". L'obiettivo è calcolato rapportando il numero di eventi definito come "Failed Lucky" alle ore lavorate.

Il TRIFR e l'LTIFR continueranno a essere riportati e monitorati esclusivamente a fini di benchmarking del settore, mentre l'HLFR è stato sostituito dai nuovi indicatori che prendono in considerazione non solo le conseguenze potenziali, ma anche l'integrità delle barriere.

TREND STORICO TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE



Il cambiamento climatico è, inoltre, da tempo riconosciuto come prioritario dall'analisi di materialità svolta presso gli stakeholder. Per tale ragione Saipem ha accresciuto negli ultimi anni il suo impegno a monitorare e a migliorare sia le proprie performance in termini di emissioni dirette di gas serra (GHG) dai propri asset e dalle proprie operazioni (Scope 1), sia di quelle derivanti dall'acquisto da terzi di elettricità, calore e vapore (Scope 2), nonché quelle indirette derivanti dalla propria catena di fornitura e dalla mobilità del proprio personale (Scope 3). Gli obiettivi sono coerenti con quanto già indicato nel 2021 nell'ambito del Programma Net-Zero, prodotto a valle di uno strutturato processo di analisi e condivisione interna e oggetto di una governance dedicata.

La strategia di Saipem in termini di decarbonizzazione dei propri asset e delle proprie operazioni è uno dei pillole del Piano quadriennale di Sostenibilità. In particolare sono stati identificati i seguenti target di lungo periodo:

- Net Zero nel 2050 per le emissioni di GHG Scope 1, 2 e 3;
- 50% di riduzione delle emissioni di GHG Scope 1 e 2 entro il 2035 (considerando le emissioni di GHG del 2018 come baseline);
- Carbon Neutrality per le emissioni di GHG Scope 2 entro il 2025.

I target di cui sopra sono completati da obiettivi annuali di "emissioni GHG di Scope 1 e 2 evitate", grazie all'implementazione di iniziative di efficienza nella gestione dell'energia e di riduzione delle emissioni.

Nel Piano di Incentivazione di Breve Termine è, infatti, previsto l'obiettivo di emissioni di GHG evitate nel 2025 e nel Piano di Incentivazione di Lungo Termine è previsto l'obiettivo di emissioni di GHG evitate cu-

mlate nel triennio 2025-2027, grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate.

In aggiunta, il Piano di Lungo Termine prevede l'inserimento di un obiettivo di compensazione di parte delle emissioni GHG residue mediante un programma, avviato nel 2023, di adesione a progetti di "offsetting" svolti "al di fuori della catena del valore" di Saipem, validati e certificati da terze parti indipendenti, secondo standard universalmente riconosciuti.

Saipem prosegue il suo impegno a sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione, diffondendo una cultura in cui le differenti caratteristiche e gli orientamenti personali e culturali sono considerati un valore e una fonte di arricchimento reciproco.

Questo impegno è rappresentato dalla Strategia Diversity, Equality & Inclusion, definita in coerenza con la Policy di Gruppo Diversity, Equality & Inclusion, con l'obiettivo di assicurare la promozione e l'adozione dei principi DE&I nelle politiche aziendali. In particolare la Strategia DE&I si basa su 5 pilastri:



- **Gender Equality:** garantire pari opportunità nei processi di sviluppo e di gestione, incoraggiando l'empowerment femminile;
- **Generations:** favorire il dialogo intergenerazionale, promuovendo la collaborazione e la diffusione di competenze;
- **LGBTQ+:** garantire che l'orientamento affettivo e l'identità di genere non rappresenti un elemento discriminatorio;
- **Multicultural:** valorizzare le differenze culturali come fonte di arricchimento nel rispetto delle specificità locali;
- **Workability:** assicurare piena accessibilità e impiegabilità di tutte le persone con disabilità favorendone l'inclusione.

La strategia di Diversity, Equality & Inclusion, basata sulla centralità delle persone nella loro unicità, garantisce che gli elementi cardine della politica di gestione siano la valorizzazione del merito, delle competenze professionali distintive e critiche e l'applicazione del principio di equità, con particolare enfasi al tema della parità di genere, elemento che a livello globale si impone nelle agende strategiche e negli atti programmatici dei diversi Paesi. Il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta, infatti, uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 che gli Stati dell'ONU si sono impegnati a raggiungere. Saipem abbraccia la strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025 e, partendo dal presupposto che la parità sia un valore cardine e un principio fondamentale dei diritti sociali, definisce obiettivi dedicati all'inclusione di genere e all'empowerment femminile.

In particolare vengono identificati i seguenti obiettivi nel Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine:

- Saipem si impegna a garantire equa accessibilità nel processo di selezione per posizioni a struttura a livello di Gruppo, attraverso l'individuazione di una rosa di candidati paritetica uomo-donna, nel rispetto dei criteri di gender equality e meritocrazia;
- Saipem intende garantire il principio di pari opportunità nei processi di sviluppo, monitorando l'evoluzione dei percorsi di sviluppo delle donne con responsabilità manageriale.

Con riferimento alla tematica Anticorruzione, Saipem, in continuità con gli anni precedenti, conferma il proprio impegno a sviluppare l'attività di

formazione come supporto all'obiettivo di contrastare i fenomeni corruttivi. In particolare nel Piano di Incentivazione di Breve Termine è previsto un obiettivo volto a garantire la copertura dei Paesi pianificati da piano di formazione Anticorruzione e Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo per il personale a rischio, nonché ad assicurare la diffusione di una cultura di Business Ethics all'interno dell'azienda e verso i fornitori attraverso i cascading di progetto.

Saipem pone la massima attenzione al rispetto della Business Ethics e questo si riflette anche nel Piano di Incentivazione di Lungo Termine, la cui misurazione della performance è connessa a due specifici obiettivi che prevedono di garantire il rispetto del principio della rotazione degli espatriati che ricoprono delle posizioni critiche nelle società del Gruppo e, inoltre, di incrementare tra la popolazione dei giovani laureati il livello di consapevolezza sui temi di Rischio, Governance e Controllo attraverso delle esperienze all'interno di tali funzioni.

Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione

Nel rispetto della normativa in materia, dei principi fondanti del Codice Etico societario e della Politica Diversity, Equality & Inclusion, 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 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 nei 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 Società ha inoltre continuato a stimolare il miglioramento dei processi di lavoro, anche attraverso il ricorso al lavoro agile da remoto, al fine di ridurre l'im-

patto ambientale e nell'ottica di un maggiore equilibrio tra le esigenze di lavoro e organizzazione e quelle logistiche e personali.

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale 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 i quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione, Comitato Remunerazione e Nomine, Collegio Sindacale e Comitato Parti Correlate.

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

ORGANO ▼	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA ▼
Assemblea dei soci	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato. 2. Deliberazione, con voto vincolante in merito alla Sezione I e con voto consultivo in merito alla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti.
Consiglio di Amministrazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato-Direttore Generale) e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale. 2. Definizione degli obiettivi e approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale. 3. Approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e dei membri esterni dei Compliance Committee. 4. Attuazione dei Piani di compenso basati su azioni o strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea. 5. Definizione della struttura della remunerazione del Responsabile della funzione Internal Audit, in coerenza con le politiche retributive della Società e sentito il parere del Comitato Controllo e Rischi e del Collegio Sindacale. 6. Facoltà di derogare temporaneamente la politica di remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.
Comitato Remunerazione e Nomine	Supporta il Consiglio di Amministrazione con funzioni propositive e consultive per quanto riguarda le tematiche di remunerazione.

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Presidente



FRANCESCA MARIOTTI

CONSIGLIERE INDIPENDENTE

Membro



PAUL SIMON SCHAPIRA

CONSIGLIERE INDIPENDENTE

Membro



FRANCESCA SCAGLIA

CONSIGLIERE NON INDIPENDENTE

12 riunioni nel 2024; durata media: 1 ore e 48 minuti; tasso medio di partecipazione: 100%.

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

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

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

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2024, ha designato in data 14 maggio 2024 quali membri del Comitato Remunerazione e Nomine i seguenti Amministratori non esecutivi in maggioranza indipendenti: Francesca Mariotti, con funzioni di Presidente, Paul Schapira e Francesca Scaglia. Il relativo regolamento è stato da ultimo approvato dal Consiglio di Amministrazione il 24 gennaio 2024.

Il Segretario del Comitato, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni e assistere il

Comitato nello svolgimento delle relative attività, è scelto all'interno della funzione Corporate Affairs and Governance della Società, oppure anche al di fuori di essa, fermo restando che, in tale ultimo caso, ai fini del ruolo di Segretario la risorsa riporterà funzionalmente alla predetta funzione Corporate Affairs and Governance.

Ruolo del Comitato

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

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti", per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge, chiamata ad approvare la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Remunerazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione di Presidente e Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione;
- propone, esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, i piani di incentivazione annuale e di lungo termi-

ne, anche a base azionaria, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;

- formula le proposte relative alla definizione degli obiettivi di performance e alla consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sui temi di propria competenza;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- propone al Consiglio candidati alla carica di Amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più Amministratori (art. 2386, primo comma, cod. civ.), assicurando il rispetto delle prescrizioni sul numero minimo di Amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- formula al Consiglio valutazioni sulle designazioni dei Dirigenti della Società e dei componenti degli organi della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, tra cui, in particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- con riferimento ai candidati proposti per la carica di membri esterni dei Compliance Committee delle società controllate in relazione ai quali il Consiglio è chiamato a esprimersi, formula valutazioni in merito al possesso da parte dei predetti candidati dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché degli ulteriori requisiti, così come definiti dal Consiglio e recepiti nella Management System Guideline di riferimento, formulando altresì valutazioni in merito ai criteri della relativa remunerazione e monitorandone annualmente la concreta applicazione;
- riferisce al Consiglio sull'attività svolta, nella prima riunione consiliare utile;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- propone al Consiglio il piano per la successione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori esecutivi, individuando le procedure da seguire in caso di ces-

sazione anticipata dall'incarico; in relazione alla successione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, esamina e valuta i criteri, riferendo al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire a quest'ultimo di accertare l'esistenza di adeguate procedure che sovrintendono ai piani di successione;

- coadiuva il Consiglio nell'attività di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi comitati;
- coadiuva il Consiglio nell'esprimere, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale del Consiglio stesso e dei suoi comitati, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione.

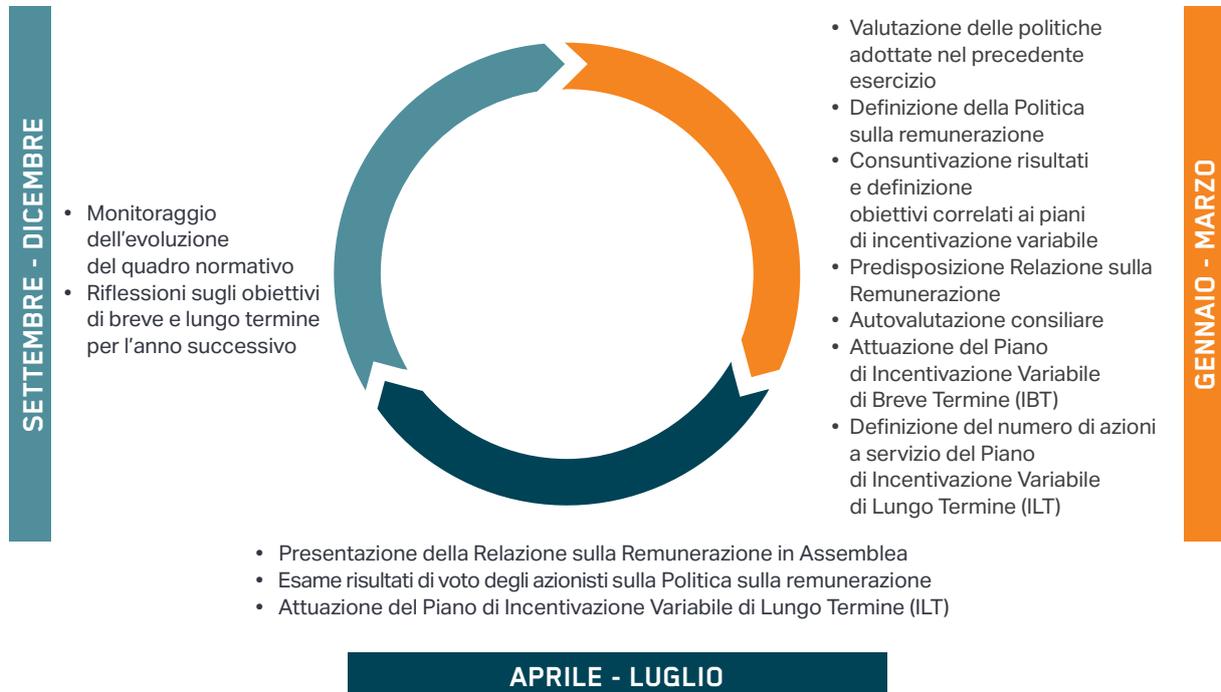
Modalità di funzionamento

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

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

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare 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



Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

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

Advisor, nell'ambito delle attività istruttorie previste a supporto delle proposte di Politica per l'esercizio successivo.

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2024 il Comitato si è riunito complessivamente 12 volte, per una durata media di 1 ora e 48 minuti, 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. Nell'esercizio 2024 alle riunioni del Comitato hanno partecipato: l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, il Chief Financial Officer, il Chief People, HSEQ and Sustainability Officer, il General Counsel e Segretario del Consiglio di Amministrazione, nonché i responsabili delle funzioni aziendali competenti per materia, in funzione della trattazione di tematiche a loro afferenti. Il Comitato, inoltre, si è avvalso dei servizi della società di consulenza internazionale indipendente Mercer Italia, della società di consulenza internazionale indipendente Sodali e dello studio legale MMBA.

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 2024" di seguito.

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2024

Mese	TemI
Gennaio- Febbraio	1. Valutazione attuazione Politica Retributiva 2023
	2. Proposta Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2024
	3. Piani di Incentivazione Variabile di Breve e Lungo Termine 2023-2025: proposta indicatori 2024
	4. Orientamenti in ordine al cumulo di incarichi negli Organi di amministrazione e controllo
	5. Autovalutazione consiliare 2023 - Presentazione degli esiti e valutazioni sulla composizione quali-quantitativa del nuovo Consiglio di Amministrazione e Orientamento agli Azionisti
	6. Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance (relazione 2023 e raccomandazioni 2024)
Marzo	1. Consuntivazione dei risultati di performance 2023: Scheda Societaria 2023, Incentivazione di Breve Termine per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per il Responsabile Internal Audit
	2. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 - Attribuzione 2021: consuntivazione dei risultati
	3. Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2023-2025: target 2024
	4. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025: target per l'attribuzione 2024
	5. Proposta acquisto azioni proprie al servizio del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2024
	6. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2024
Aprile- Luglio	1. Analisi delle risultanze di voto assembleare 2024
	2. Proposta dei compensi per il nuovo mandato 2024-2027 per il Presidente, l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i componenti dei Comitati endoconsiliari
	3. Contratto Amministratore Delegato-Direttore Generale
	4. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2024: attribuzione azioni all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e altri dirigenti; determinazione del numero delle azioni a servizio del Piano
	5. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025: Regolamenti attuativi - Attribuzione 2024
	6. Valutazione sulla designazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza
Settembre- Dicembre	1. Autovalutazione Consiliare 2024
	2. Pianificazione della Successione: metodologia e Risk Analysis
	3. Aggiornamento del Contingency Plan
	4. Budget 2025 del Comitato Remunerazione e Nomine
	5. Advisor del Comitato Remunerazione e Nomine in materia di Executive Compensation & Reward: selezione del consulente
	6. Piani di Incentivazione Variabile di Breve Termine e di Lungo Termine 2025: prime riflessioni sugli indicatori
	7. Proposta di nomina del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e all'attestazione della rendicontazione di sostenibilità

Per il 2025 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 7 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione si sono già svolte le prime 3 riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2024 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2025; (ii) all'esame degli esiti dell'autovalutazione consiliare 2024; (iii) alla consuntivazione dei risultati aziendali 2024 e alla definizione degli obiettivi di performance 2025 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iv) all'esame della Relazione sulla Remunerazione 2025; (v) all'esame della Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance (relazione 2024 e raccomandazioni 2025); (vi) alla determinazione dell'Incentivo di Breve Termine in favore dell'Amministratore Delegato-

Direttore Generale; (vii) alla definizione dell'Incentivo di Breve Termine del Responsabile della funzione Internal Audit; (viii) alla definizione del numero di azioni proprie a servizio del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 per l'attribuzione 2025.

Nel corso delle successive riunioni saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2025 e sarà data attuazione al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine per l'anno 2025 in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e di tutti Dirigenti/Senior Manager.

Il Comitato riferisce regolarmente sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, nonché all'Assemblea degli

Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il suo Presidente, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, aderendo alle indicazioni del Codice di Corporate Governance e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2025

Il Comitato, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Sezione I della Relazione sulla remunerazione, in particolare nelle riunioni del 24 gennaio, 19 febbraio e 4 marzo 2024, 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 2024, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2025, relativamente a Presidente, Amministratore Delegato-Direttore Generale, Amministratori non esecutivi, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione dell'11 marzo 2025, contestualmente all'approvazione della presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE



Ai fini della predisposizione del presente Documento di Politica, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2025. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con il supporto della funzione Risorse Umane.

Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2025

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti il Consiglio di Amministrazione, in presenza di circo-

stanze eccezionali, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente la Politica sulla remunerazione limitatamente all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine della Società nel suo complesso e della sua sostenibilità o per assicurare la capacità di stare sul mercato.

La Società si riserva, quindi, la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica sulla remunerazione con riferimento ai seguenti aspetti delle componenti retributive previste dalla Tabella "Componenti retributive per l'AD-DG e i DIRS" a pagina 31:

- con riferimento alle componenti variabili di breve e lungo termine: livello di conseguimento degli obiettivi o di incentivazione ad essi collegato;

criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi; pesi attribuiti a ciascun indicatore;

- definizione di un sistema di incentivazione straordinario aggiuntivo su ruoli o persone chiave, resosi necessario per circostanze di mercato non previste al momento di approvazione della Politica al fine di garantire attraction, retention e recognition;
- anticipazione o postergazione delle date di erogazione delle componenti variabili;
- ad esclusione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale previsione, corresponsione, entità degli strumenti accessori alla remunerazione.

Per circostanze eccezionali si intendono le situazioni in cui la deroga alla Politica di remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso, o per assicurare la capacità di stare sul mercato. Tra queste si citano, a titolo esemplificativo e non esaustivo: cambiamenti significativi di scenari socio-economici o comunque il verificarsi di eventi straordinari e non prevedibili (ad esempio pandemie, conflitti, ecc.), che riguardano la Società e/o i settori in cui opera che possano impattare profondamente sul contesto di mercato di riferimento; operazioni straordinarie non incluse nel Piano Strategico tali da impattare sui risultati economico-finanziari e di creazione di valore nel lungo periodo (es., ristrutturazioni, riorganizzazioni, riconversioni, ecc.).

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 volta ad attrarre, motivare e trattenere persone di elevato profilo professionale e manageriale, incentivare il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari, di sostenibilità e di transizione energetica connessi alla strategia societaria promuovendo azioni conformi ai valori e alla cultura di Saipem, contribuendo all'allineamento degli interessi del Management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

La Politica sulla remunerazione è inoltre redatta in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

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

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità, non discriminazione e integrità previsti dal Codice Etico e dalla Policy "Le nostre persone" e dalla Politica "Diversity, Equality & Inclusion";
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e del valore 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-finanzia-



ri, di sviluppo del business, operativi e individuali, nonché di obiettivi ESG e definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società e nel Piano di Sostenibilità della Società e con le responsabilità assegnate.

Principi generali

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale 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 ai Piani di Incentivazione Variabile e a qualsiasi incentivo variabile o altri strumenti accessori.

Remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale 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 contempla un sistema di erogazione di aumenti retributivi basato sull'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 termini di contenuto e di responsabilità nelle aziende che operano nel mercato internazionale a livello europeo e nel mercato italiano, con focus nei settori Oil&Gas, Manifatturiero, Construction, Natural Resources e Technology.

Remunerazione variabile

La componente variabile della Remunerazione risulta più significativa per i ruoli esecutivi caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali e viene legata 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, prevedendo anche lunghi periodi di maturazione, in coerenza con la natura di medio-lungo termine del business aziendale.

Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari

Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile di breve e lungo termine sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, e sono prioritari nella definizione della performance complessiva della Società in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare: (i) la valutazione della performance annuale individuale, sulla base di una balanced score card i cui obiettivi sono definiti in relazione a quelli specifici dell'area di responsabilità in cui il singolo opera; (ii) una presenza degli obiettivi ESG nei sistemi di incentivazione variabile sia di breve termine che di lungo termine, al fine di assicurare la sostenibilità del business; (iii) un Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine in grado di focalizzare l'azione del Management sugli obiettivi dell'anno; (iv) la prosecuzione 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 termine, 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, garantendo un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine; (v) l'orientamento del Management verso operazioni

straordinarie, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, grazie a un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale.

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

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

Benefit in linea con le prassi di mercato

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

Clausole di claw-back e malus a copertura dei rischi di errori e per casi di violazione rilevanti

È prevista l'applicazione di uno specifico Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, inerente le clausole di claw-back e malus per tutti i piani di incentivazione variabile di breve e di lungo termine, a base monetaria o azionaria, erogati e/o assegnati e/o attribuiti in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri manager della Società. Il Regolamento consente di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata o del controvalore delle azioni già assegnate (cd. "claw-back"), o di non procedere all'erogazione degli incentivi o all'assegnazione delle azioni (cd. "malus"), a seconda della fattispecie, entro i termini previsti. Tale applicazione può avvenire in due fattispecie, collegate agli incentivi o a gravi violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o del sistema normativo aziendale. In primo luogo, il Regolamento si applica ove gli incentivi risultino essere stati determinati sulla base di dati relativi ai risultati conseguiti o alle performance realizzate o anche alla loro elaborazione e quantificazione, che all'esito delle verifiche effettuate dalle competenti funzioni aziendali, si siano rivelati manifestamente errati, ovvero nelle ipotesi di alterazione per dolo o colpa grave dei dati e delle informazioni utilizzati per la consuntivazione di ri-

sultati, a fronte degli obiettivi assegnati e comunque dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione, assegnazione o l'attribuzione degli incentivi al fine di conseguire il diritto all'incentivazione. In secondo luogo, il Regolamento si applica a fronte di gravi violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o del sistema normativo aziendale, realizzate anche con condotte omissive, che abbiano attinenza – anche indiretta – con il rapporto di lavoro e siano di rilevanza tale da costituire fatti idonei al licenziamento disciplinare.

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

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto, patti di stabilità e patti di non concorrenza, per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, sono 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 2025

La Politica sulla remunerazione 2025, in coerenza con l'evoluzione dello scenario di mercato e le sfide di business, prevede obiettivi coerenti con il Piano Strategico 2025-2028, mantenendo un'elevata attenzione alla generazione di cassa e alla sostenibilità finanziaria e conferma l'applicazione di piani di incentivazione volti a promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e l'allineamento degli interessi del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione 2025 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 14 maggio 2024.

Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi

Remunerazione del Presidente

Le Linee Guida di Politica per il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle

Riferimenti di mercato

RUOLO	PROVIDER DATI RETRIBUTIVI	RAZIONALE	BENCHMARK
Presidente	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in aziende italiane appartenenti a FTSE MIB e Mid Cap, comparabili in termini dimensionali, di tipologia di business, livello di internazionalizzazione e struttura dell'azionariato.	Società italiane Enel, Eni, Italgas, Leonardo, Pirelli, Prysmian, Snam, Telecom Italia, Terna, Webuild.
Amministratori non esecutivi	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in aziende italiane appartenenti a FTSE MIB e Mid Cap, comparabili in termini dimensionali, di tipologia di business, livello di internazionalizzazione e struttura dell'azionariato.	Società italiane Enel, Eni, Fincantieri, Italgas, Leonardo, Maire, Pirelli, Prysmian, Snam, Telecom Italia, Terna, Webuild.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	Willis Towers Watson	Ruoli executive comparabili in termini di ruolo e di perimetro di responsabilità appartenenti a società operanti nel mercato internazionale a livello europeo e nel mercato italiano, con focus nei settori Oil&Gas, Manifatturiero, Construction e Natural Resources and Technology.	

Focus su peer group retributivo Amministratore Delegato-Direttore Generale

RAZIONALE: Ruoli analoghi in aziende italiane appartenenti a FTSE MIB e Mid Cap, comparabili in termini dimensionali, di tipologia di business, livello di internazionalizzazione e struttura dell'azionariato. Ruoli analoghi in aziende quotate internazionali, comparabili con Saipem in termini dimensionali, di settore di appartenenza e livello di internazionalizzazione.

AZIENDA	NAZIONE	INGEGNERIA	ENERGY	INFRASTRUTTURA	ALTRO
Aker Solutions	Norvegia	✓			
Balfour Beatty	UK	✓			
Eiffage	Francia	✓			
Ferrovial	Spagna	✓			
John Wood Group	UK	✓			
Maire	Italia	✓			
Technip FMC Plc	UK	✓			
Enel	Italia		✓		
Eni	Italia		✓		
SBM Offshore	Olanda		✓		
Subsea 7	UK		✓		
Technip Energies	Francia		✓		
Tecnicas Reunidas	Spagna		✓		
Italgas	Italia			✓	
Snam	Italia			✓	
Terna	Italia			✓	
Fincantieri	Italia				✓
Leonardo	Italia				✓
Prysmian	Italia				✓

evidenze dei benchmark retributivi, delle deleghe e dei poteri conferiti, del profilo del soggetto designato e in continuità con il compenso del precedente mandato, un compenso fisso pari a 427.500 euro approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 e comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 14 maggio 2024, pari a 60.000 euro, cui si aggiunge il compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità,

Scenari e Governance, pari a 31.000 euro.

Non sono previsti sistemi di incentivazione variabile, né trattamenti di fine mandato.

Compenso degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 14 maggio 2024 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro, invariati dal 2014.

Il confronto del compenso fisso lordo annuale per gli Amministratori non esecutivi, in rapporto ai benchmark retributivi, evidenzia un posizionamento inferiore rispetto ai riferimenti mediani di mercato. Le Linee Guida suggeriscono la definizione di compensi coerenti con le evidenze dei benchmark retributivi e le competenze e professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi, tenendo particolarmente in considerazione l'impegno richiesto in relazione alla crescente complessità del business, nonché alla durata delle riunioni.

Non sono previsti sistemi di incentivazione variabile, né trattamenti di fine mandato.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati Consiliari

Le Linee Guida di Politica per gli Amministratori non esecutivi prevede, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi, delle competenze e della professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi, della complessità del ruolo e dell'impegno richiesto, il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati Consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024, sono determinati come segue:

- per il Comitato Controllo e Rischi sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 50.000 euro per il Presidente e a 38.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e Nomine sono stati definiti i compensi pari rispettivamente a 42.000 euro per il Presidente e a 29.000 euro per gli altri membri;

- per il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 31.000 euro per il Presidente e a 24.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Parti Correlate sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 23.000 euro per il Presidente e a 17.000 euro per gli altri membri.

Compenso dei Sindaci

L'Assemblea del 3 maggio 2023 ha definito la remunerazione dei Sindaci in carica 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, in continuità con il mandato precedente.

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.

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

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

Benefit

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

COMPONENTI RETRIBUTIVE PER L'AD-DG E I DIRS



Amministratore Delegato-Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale attualmente in carica le componenti retributive riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024; in relazione alle deleghe conferite, la remunerazione fissa assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli

Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.000.000 di euro, di cui 900.000 euro quale Remunerazione Annua

Lorda per la posizione di Direttore Generale e 100.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato che assorbe l'emolumento previsto come Amministratore.

Si ricorda inoltre che, in coerenza con le best practice di mercato, non sono previste forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Incentivazione variabile di breve termine

Le Linee Guida di Politica 2025 prevedono il mantenimento del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2023-2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2023, come descritto

to nella Politica sulla Remunerazione 2023 e 2024. Il Piano prevede, subordinatamente al raggiungimento dell'Entry Gate basato sull'indicatore economico-finanziario Posizione Finanziaria Netta (PFN) Adjusted misurato al 31 dicembre 2025 e al raggiungimento di un punteggio di almeno 80 punti della scheda societaria (cd. trigger), l'attivazione del sistema e la conseguente erogazione dell'incentivo maturato.

Le condizioni di performance sono misurate sulla base degli obiettivi e dei target 2025 deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2025, in coerenza con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema riportato qui sotto.

OBIETTIVI 2025 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2023-2025



(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 e arbitrati.

(2) Si intende la totalità degli ordini da acquisire, ivi inclusi quelli riferiti a progetti che saranno gestiti da J/V consolidate a Equity.

(3) L'indicatore di emissioni evitate fa riferimento alle emissioni di Scope 1 e Scope 2 del Gruppo Saipem. Scope 1: emissioni dirette generate dalle operazioni sotto il controllo diretto di Saipem. Scope 2: emissioni indirette generate dall'energia acquistata e consumata da Saipem.

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

Il Piano prevede un compenso determinato con rife-

ramento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio 2025. Il livello di opportunità risulta pari al 50% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance inferiore al livello target, al 100% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance target e 150% in caso di punteggio di performance massimo.

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

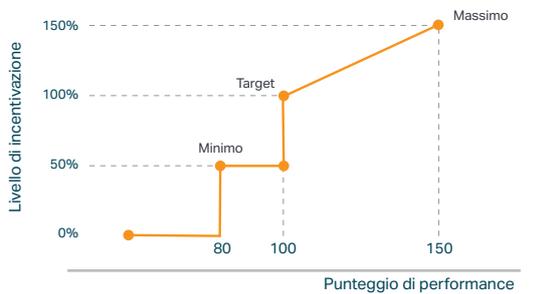
$$I = RC \times I_{Target} \times LI$$

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

FOCUS - OBIETTIVI ESG PER IBT

Obiettivi ESG	Peso
Potential High Consequence Frequency Rate (PHCFR)	25%
Failed Lucky Frequency Rate (FLKFR)	25%
Emissioni Annuali GHG evitate: emissioni di GHG (Scope 1 e Scope 2) evitate nel 2025 grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate	25%
Business Ethics: Formazione Anticorruption & OM&C Model sul personale a rischio nei Paesi e Vessel identificati dal Piano di Formazione 2025 Diffusione della cultura di business ethics	25%

CURVA DI INCENTIVAZIONE



È inoltre prevista l'applicazione di un moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni straordinarie, che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'applicazione del moltiplicatore sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale un incentivo di breve termine pari al massimo al 150% della remunerazione complessiva. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un perio-

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

Incentivazione variabile di lungo termine

È previsto il mantenimento del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 (ILT) a base azionaria, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023 e dall'Assemblea degli Azionisti del 3 maggio 2023, che prevede tre attribuzioni annuali per il periodo 2023-2025 (modalità rolling), a decorrere da giugno 2023.

All'Amministratore Delegato-Direttore Generale verrà riconosciuta l'attribuzione 2025 del Piano, destinato anche a tutti i Dirigenti/Senior Manager, che prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Saipem a fronte del conseguimento di obiettivi di performance aziendali, misurati 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:

OBIETTIVI AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI LUNGO TERMINE 2023-2025



Obiettivo Market-Based

40%

Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo



Obiettivi Business-Based

40%

EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni (peso 20%)
ROAIC Adjusted medio del triennio (peso 20%)



Obiettivi ESG

20%

Emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni (peso 5%)
Emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni (peso 5%)
Diversity & Inclusion (peso 5%)
Business Integrity & People Management (peso 5%)

FOCUS - OBIETTIVI ESG PER ILT



Obiettivi ESG

	Peso
Emissioni di GHG evitate cumulate in 3 anni	25%
Emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni	25%
Rafforzare la presenza femminile garantendo il criterio di gender equality nel processo di selezione e garantire il principio di pari opportunità nei processi di sviluppo, promuovendo l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità	25%
Garantire il rispetto del principio della rotazione degli espatriati che ricoprono determinate posizioni critiche e implementare un programma di job rotation per neolaureati che preveda esperienza nelle Funzioni di Controllo e Compliance	25%

- 1) Obiettivo Market-Based: Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un Peer Group. Il Peer Group ai fini del calcolo del TSR comprende 13 società tra cui Saipem e i suoi principali competitor internazionali, in particolare è composto da 9 società del business Engineering & Construction (Subsea 7, Sapura Energy, Technipfmc, Wood Group, JGC, Petrofac, Maire Tecnimont, Technip Energies, Tecnicas Reunidas) e 3 società del business Drilling Offshore (Transocean, Noble, Valaris) (pe-

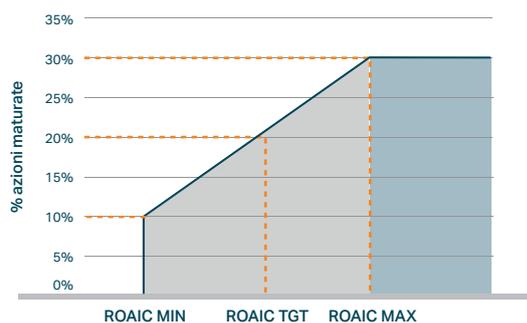
so 40%). Il parametro di TSR di Saipem deve posizionarsi almeno alla mediana nel relativo ranking per consentire l'assegnazione delle azioni riferite a tale indicatore, come illustrato nella tabella riportata in alto a destra.

- 2) Obiettivo Business-Based: ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital) medio del triennio (peso 20%), obiettivo che misura il rendimento dei capitali investiti dall'azienda al termine del periodo di performance triennale.
- 3) Obiettivo Business-Based: EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni (peso 20%), obiettivo che misura il margine operativo lordo al netto di special items al termine del periodo di performance triennale.

INDICATORE BUSINESS-BASED: TOTAL SHAREHOLDER RETURN

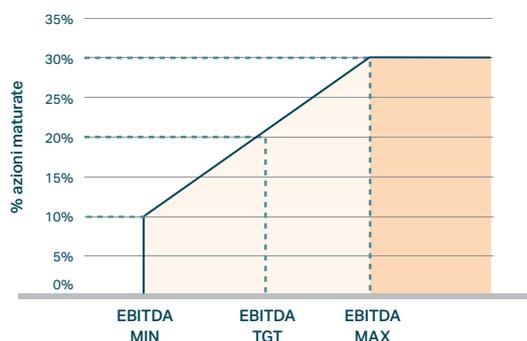
RANKING TSR	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
1° posto	150%	60%
2° posto	140%	56%
3° posto	125%	50%
4° posto	100%	40%
5° posto	80%	32%
6° posto	60%	24%
7° posto	50%	20%
8°/13° posto	0%	0%

INDICATORE BUSINESS-BASED: ROAIC ADJUSTED (RETURN ON AVERAGE INVESTED CAPITAL) MEDIO DEL TRIENNIO



RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq \text{ROAIC MAX}$	150%	30%
$\text{ROAIC TGT} < R < \text{ROAIC MAX}$	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 20% e 30%
$R = \text{ROAIC TGT}$	100%	20%
$\text{ROAIC MIN} < R < \text{ROAIC TGT}$	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 10% e 20%
$R = \text{ROAIC MIN}$	50%	10%
$R < \text{ROAIC MIN}$	0%	0%

INDICATORE BUSINESS-BASED: EBITDA ADJUSTED CUMULATO DEI TRE ANNI



RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq \text{EBITDA MAX}$	150%	30%
$\text{EBITDA TGT} < R < \text{EBITDA MAX}$	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 20% e 30%
$R = \text{EBITDA TGT}$	100%	20%
$\text{EBITDA MIN} < R < \text{EBITDA TGT}$	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 10% e 20%
$R = \text{EBITDA MIN}$	50%	10%
$R < \text{EBITDA MIN}$	0%	0%

4) Obiettivo ESG - Climate Change: emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni (peso 5%), obiettivo che misura le emissioni di GHG (Scope 1 e Scope 2) evitate cumulate nel triennio 2025-2027 grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate.

INDICATORE ESG: EMISSIONI GHG EVITATE CUMULATE IN 3 ANNI

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq$ EMISSIONI EVITATE MAX	150%	7,5%
EMISSIONI EVITATE TGT < R < EMISSIONI EVITATE MAX	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 5% e 7,5%
$R =$ EMISSIONI EVITATE TGT	100%	5%
EMISSIONI EVITATE MIN < R < EMISSIONI EVITATE TGT	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 2,5% e 5%
$R =$ EMISSIONI EVITATE MIN	50%	2,5%
$R <$ EMISSIONI EVITATE MIN	0%	0%

5) Obiettivo ESG - Climate Change: emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni (peso 5%), obiettivo che misura le emissioni di GHG compensate grazie alla strategia di offsetting di Saipem, cumulate nel triennio 2025-2027.

INDICATORE ESG: EMISSIONE GHG COMPENSATE CUMULATE IN 3 ANNI

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq$ EMISSIONI COMPENSATE MAX	150%	7,5%
EMISSIONI COMPENSATE TGT < R < EMISSIONI COMPENSATE MAX	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 5% e 7,5%
$R =$ EMISSIONI COMPENSATE TGT	100%	5%
EMISSIONI COMPENSATE MIN < R < EMISSIONI COMPENSATE TGT	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 2,5% e 5%
$R =$ EMISSIONI COMPENSATE MIN	50%	2,5%
$R <$ EMISSIONI COMPENSATE MIN	0%	0%

6) Obiettivo ESG - Diversity & Inclusion (peso 5%):
 (i) rafforzare la presenza femminile garantendo il criterio di gender equality nel processo di selezione: obiettivo che misura la percentuale di donne intervistate vs. uomini per posizioni aperte per ruoli di Struttura presso le Company/Branch di Saipem;
 (ii) garantire il principio di pari opportunità nei processi di sviluppo, promuovendo l'equilibrio di genere nei ruoli di responsabilità: obiettivo che misura l'evoluzione percentuale delle donne con responsabilità manageriale (Senior Manager e Middle Manager) sul totale della popolazione con responsabilità manageriale.

INDICATORE ESG: DIVERSITY & INCLUSION

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq$ DIVERSITY & INCLUSION MAX	150%	7,5%
DIVERSITY & INCLUSION TGT < R < DIVERSITY & INCLUSION MAX	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 5% e 7,5%
$R =$ DIVERSITY & INCLUSION TGT	100%	5%
DIVERSITY & INCLUSION MIN < R < DIVERSITY & INCLUSION TGT	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 2,5% e 5%
$R =$ DIVERSITY & INCLUSION MIN	50%	2,5%
$R <$ DIVERSITY & INCLUSION MIN	0%	0%

7) Obiettivo ESG - Business Integrity & People Management (peso 5%):

- (i) garantire il rispetto del principio della rotazione degli espatriati che ricoprono determinate posizioni critiche;
- (ii) implementare un programma di job rotation per neolaureati che preveda esperienza nelle Funzioni di Controllo e Compliance.

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 tutti gli obiettivi di performance il Piano prevede in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore

INDICATORE ESG: BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT

RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
R ≥ BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT MAX	150%	7,5%
BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT TGT < R < BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT MAX	interpolazione lineare tra 100% e 150%	interpolazione lineare tra 5% e 7,5%
R = BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT TGT	100%	5%
BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT MIN < R < BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT TGT	interpolazione lineare tra 50% e 100%	interpolazione lineare tra 2,5% e 5%
R = BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT MIN	50%	2,5%
R < BUSINESS INTEGRITY & PEOPLE MANAGEMENT MIN	0%	0%

PERFORMANCE AL TERMINE DEL TRIENNIO	INCENTIVAZIONE (% AZIONI ATTRIBUITE A TARGET)	INCENTIVAZIONE (% AZIONI ATTRIBUITE A TARGET + 25 MATCHING SHARES)
Minimo	50% (*)	62,5% (*)
Target	100%	125%
Massimo	150%	187,5%

(*) Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; perciò in presenza di performance adeguata su almeno uno degli obiettivi, una quota parte del premio matura indipendentemente dalla performance conseguita sugli altri obiettivi.

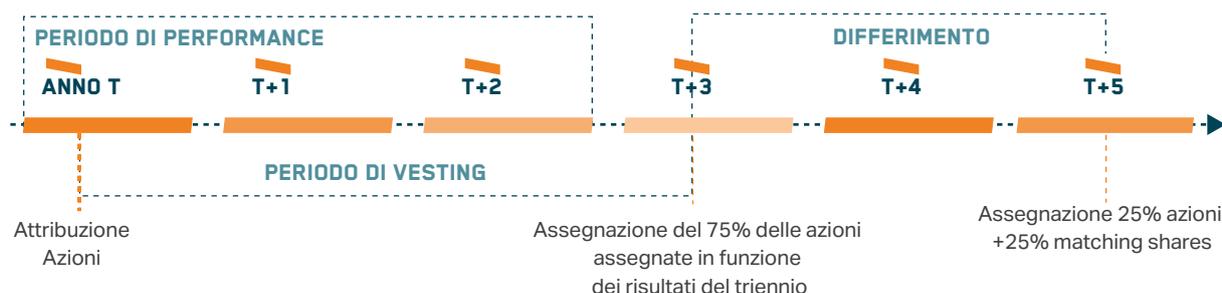
Generale l'attribuzione di azioni a livello target pari al 100% della remunerazione complessiva, con uno scostamento massimo del numero di azioni al 187,5% comprensivo delle azioni aggiuntive e minimo pari al 62,5% comprensivo delle azioni aggiunti-

ve qualora tutti gli obiettivi raggiungano il livello minimo di performance.

Al di sotto del livello minimo su tutti gli indicatori non è prevista l'assegnazione di alcuna azione.

Al fine di rafforzare la logica di creazione di valore e la sostenibilità nel medio-lungo periodo dei risultati aziendali, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è prevista la partecipazione a uno schema di differimento in virtù del quale, al termine di ciascun periodo di vesting, è prevista l'assegnazione del 75% delle azioni maturate come risultato del conseguimento degli indicatori di performance, mentre il restante 25% sarà soggetto a differimento per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azio-

PIANO ILT AMMINISTRATORE DELEGATO-DIRETTORE GENERALE - TIMELINE



ne resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.

L'effettiva maturazione e conseguente successiva assegnazione delle azioni presuppone la costanza di rapporto di lavoro. Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale il Piano prevede che la consuntivazione dell'effettivo numero di azioni da assegnare venga effettuata al termine del periodo di vesting relativo a ciascuna attribuzione annuale del Piano, benché questa data possa essere successiva al termine dell'attuale mandato. Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, nei casi di cd. "Good Leaver" è previsto che l'assegnazione definitiva delle azioni di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza del relativo periodo di vesting e del periodo di differimento in relazione alle azioni differite e alle azioni gratuite aggiuntive, benché questa data possa essere successiva al termine dell'attuale mandato, secondo le condizioni di performance previste dal Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine e come dettagliatamente definite nel relativo regolamento attuativo. È fatto salvo il diritto a ricevere l'intero controvalore delle azioni attribuite al prezzo stabilito all'attribuzione, al verificarsi di uno degli eventi specificamente previsti dal relativo documento informativo (es. decesso).

In casi di cd. "Bad Leaver" durante il periodo di vesting l'Amministratore Delegato-Direttore Generale perderà il diritto all'assegnazione delle azioni. Qualora questo si verifichi durante il periodo di differimento, l'Amministratore Delegato-Direttore Generale perderà il diritto all'assegnazione sia delle azioni differite che delle azioni gratuite aggiuntive. Le condizioni del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob).

Clausole di claw-back e malus

Tutti gli incentivi variabili di breve e di lungo termine prevedono l'applicazione di clausole di claw-back e malus per consentire la non erogazione delle componenti variabili di remunerazione il cui diritto al conseguimento sia già maturato o sia in corso di maturazione, oppure di chiedere la restituzione delle componenti variabili di remunerazione già erogate e/o assegnate secondo le condizioni, le modalità e i termini di applicazione descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 27).

Strumenti accessori alla remunerazione

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, in coerenza con le prassi di riferimento e in linea con quanto previsto dalla Raccomandazione della Commissione Europea n. 385 del 30 aprile 2009, nonché a tutela dell'azienda da potenziali rischi concorrenziali, sono previsti i seguenti trattamenti, complessivamente inferiori a 24 mensilità della Retribuzione Globale Annuale massima.

a) Indennità di esodo.

Sia in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale, alla scadenza naturale del mandato in corso e in assenza di rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato, che in caso di intervenuta risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale che dovesse avvenire anticipatamente rispetto alla scadenza naturale del mandato in corso: è previsto il riconoscimento di un importo pari a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuale intesa come Remunerazione Fissa Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale e variabile di breve termine, calcolata come media degli incentivi di breve termine effettivamente riconosciuti nel triennio precedente. L'indennità non sarà dovuta in caso di licenziamento disciplinare; ipotesi disciplinata dall'art. 2122, cod. civ.; revoca per giusta causa dall'incarico di amministratore; svolgimento di attività lavorativa in favore degli azionisti che esercitano il controllo congiunto di Saipem o presso loro società controllate (nazionali o all'estero) entro 12 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro con Saipem e a fronte di specifiche condizioni retributive; dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato-Direttore Generale rassegnate prima della scadenza del mandato e non giustificate dalle seguenti ipotesi: riduzione essenziale delle deleghe, con riferimento sia alla quantificazione economica dei poteri che al loro perimetro o comunque incidente la posizione; compravendita, trasferimento a titolo oneroso o gratuito e di qualsiasi altro atto di cessione di azioni e titoli di credito, comunque denominato, che comporti il mutamento degli azionisti di controllo di Saipem ai sensi dell'art. 2359, cod. civ. (cd. "change of control").

b) Patto di non concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore e delle reti di relazioni istituzionali e di business sviluppate a livello globale dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, determinato dal Consiglio di Amministrazione del

15 novembre 2022. Il patto di non concorrenza è stato attivato da parte del Consiglio di Amministrazione attraverso l'esercizio di un diritto di opzione e prevede il pagamento di un corrispettivo pari a 700.000 euro a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Saipem in relazione al suo oggetto sociale e nell'ambito dei principali mercati di riferimento a livello internazionale. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del Patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Saipem successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato, a titolo di penale, in una somma pari a 350.000 euro, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica e salvo il risarcimento del maggior danno.

La manifestazione della volontà da parte dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale di intraprendere un'attività di carattere subordinato o autonomo, in qualità di dipendente, amministratore o consulente, a favore degli azionisti che esercitano il controllo congiunto di Saipem o presso le loro società controllate (nazionali o all'estero), oppure presso enti su loro designazione, determina la risoluzione del Patto, comportando la restituzione del corrispettivo a esso collegato eventualmente percepito da parte dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

L'indennità di esodo e il patto di non concorrenza risultano complessivamente di importo non superiore a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuo massima dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale è prevista l'applicazione dei benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente, assegnazione di autovettura a uso promiscuo). Inoltre è prevista la possibilità di riconoscere un credito welfare in coerenza con la normativa vigente.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

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

La Politica sulla remunerazione per il 2025 prevede, previa approvazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, la facoltà di compiere azioni volte a mantenere adeguati livelli di competitività delle retribuzioni e di motivazione del management, quali: (i) interventi di adeguamento della retribuzione fissa al fine di garantire un posizionamento graduato rispetto la mediana di mercato, tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento, 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, 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) possibilità di erogare una tantum straordinarie di natura monetaria molto selettive, con l'obiettivo di riconoscere prestazioni qualitative eccellenti su progetti o programmi di particolare rilevanza che generano valore per gli azionisti, ma che non sono oggetto dei sistemi di incentivazione esistenti, o in considerazione di esigenze di retention per professionalità critiche. L'importo di tale erogazione non può superare, in nessun caso, il limite massimo del 25% della remunerazione fissa; (iii) possibilità di corrispondere entry bonus o supporto abitativo temporaneo in fase di assunzione, al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche; (iv) facoltà di riconoscere, in fase di assunzione, l'anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority progressa.

Incentivazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, sono destinatari del Piano di Incentivazione Variabile

di Breve Termine 2023-2025, operante secondo le modalità descritte per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti inoltre obiettivi specifici definiti in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto e in coerenza con gli obiettivi societari.

Ciascuno degli obiettivi è misurato secondo una 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). Al di sotto del livello minimo di performance individuale (80 punti) non è prevista l'attribuzione di alcun incentivo.

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti individualmente nell'esercizio 2025.

Il livello di incentivazione è differenziato in funzione del ruolo ricoperto ed è pari a target (ovvero con performance = 100) al massimo al 60% della remunerazione fissa. È prevista una stretta correlazione tra la scala di performance 50-150 punti e la curva di incentivazione collegata al punteggio di performance 50%-150% in caso di punteggi di performance uguali o superiori al livello target, pertanto al massimo (ovvero con performance = 150 punti) il livello di incentivazione è pari al massimo al 90% della remunerazione fissa, mentre per punteggi di performance inferiori a livello target il livello di incentivazione è pari al massimo al 30% della remunerazione fissa.

L'incentivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è calcolato secondo la medesima formula dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ma avendo a riferimento la retribuzione fissa.

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

Tale elemento ha la finalità di orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motiva-

zione e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e i beneficiari saranno identificati dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari al massimo al 90% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, partecipano al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023 e dall'Assemblea del 3 maggio 2023.

Il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 (ILT) a base azionaria è destinato a tutte le risorse manageriali e prevede tre attribuzioni annuali per il periodo 2023-2025 (modalità rolling).

Il Piano, con riferimento all'attribuzione 2025, prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei parametri descritti per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale (rif. pag. 33).

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 tutti gli obiettivi di performance il Piano prevede in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'attribuzione di azioni a livello target pari al massimo al 65% della remunerazione fissa, con uno scostamento massimo del numero di azioni al 187,5% e minimo pari al 62,5% comprensivo delle azioni aggiuntive qualora tutti gli obiettivi raggiungano il livello minimo di performance.

Al di sotto del livello minimo su tutti gli indicatori non è prevista l'assegnazione di alcuna azione.

Il Piano prevede uno schema di differimento in virtù del quale, al termine di ciascun periodo di vesting, è

prevista l'assegnazione del 75% delle azioni maturate in virtù del conseguimento degli indicatori di performance, mentre il restante 25% sarà soggetto a differimento per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.

Questo meccanismo ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento 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.

L'effettiva maturazione e conseguente successiva assegnazione delle azioni presuppone la costanza di rapporto di lavoro. Nei casi di cd. "Good Leaver", sarà erogato al beneficiario il controvalore di una percentuale predefinita del numero di azioni attribuite sulla base del prezzo stabilito all'attribuzione in misura proporzionale al periodo trascorso tra l'attribuzione e il verificarsi dei suddetti eventi, secondo le modalità definite nel regolamento attuativo del Piano.

È fatto salvo il diritto a ricevere l'intero controvalore delle azioni attribuite al prezzo stabilito all'attribuzione, al verificarsi di uno degli eventi specificamente previsti dal relativo documento informativo (es. decesso).

Qualora un caso di cd. "Good Leaver" si verifichi durante il periodo di differimento, il beneficiario manterrà il diritto, all'assegnazione delle azioni differite, al momento del verificarsi dell'evento, perdendo invece il diritto all'assegnazione delle azioni gratuite aggiuntive.

In casi di cd. "Bad Leaver" durante il periodo di vesting, il beneficiario perderà il diritto all'assegnazione delle azioni. Qualora questo si verifichi durante il periodo di differimento, il beneficiario perderà il diritto all'assegnazione sia delle azioni differite che delle azioni gratuite aggiuntive.

In fase di attuazione del Piano, talune disposizioni potrebbero essere soggette a modifiche, adattamenti e/o ulteriori specificazioni finalizzati a garantire la conformità del Piano e/o agevolarne l'implementazione in altri Paesi in virtù della legislazione locale (a titolo esemplificativo e non esaustivo normativa giuslavoristica, fiscale, previdenziale, di accounting e societaria) applicabile in base alla sede legale della società del Gruppo e/o al rapporto di lavoro di alcuni beneficiari.

Modifiche, adattamenti e/o ulteriori specificazioni potranno inoltre essere finalizzati alla gestione di difficoltà operative all'implementazione negli altri Paesi.

Le condizioni del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob).

Clausole di claw-back e malus

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di clausole di claw-back e malus, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 27).

Strumenti accessori alla remunerazione

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

- Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento. È inoltre possibile concordare su base individuale eventuali trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti sono definiti nei limiti massimi delle tutele previste dal CCNL Dirigenti, e comunque in misura non superiore a quanto previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Tali criteri tengono anche conto dell'anzianità aziendale e del ruolo esercitato dal dirigente, nonché delle performance dallo stesso realizzate e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre stabiliti severance payment, pari al massimo a 2 annualità di remunerazione fissa, disciplinati da accordi individuali di fine rapporto, nei casi di Change of Control a seguito del quale si verifichino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.

b) Patti di stabilità.

- Possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi

di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

c) Patti di non concorrenza.

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

Benefit

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2024 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi

integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE⁸ o PREVINDAI⁹) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁰), assicurazione integrativa sanitaria, forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, eventuale supporto abitativo in fase di assunzione al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche o in relazione a esigenze operative e di mobilità; nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo, rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano. Inoltre è prevista la possibilità di riconoscere un credito welfare in coerenza con la normativa vigente.

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

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

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



SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI E ALTRE INFORMAZIONI

Rapporto sui compensi corrisposti - 2024

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

La presente Relazione illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2024 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem e le partecipazioni da questi detenute, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La Società fornisce la disclosure sugli aspetti di

consuntivazione del Piano di Incentivazione di Breve Termine, riportando i dati secondo il criterio della competenza; in particolare è data evidenza dei risultati riferiti all'esercizio 2024.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem ha approvato, nelle sedute del 26 giugno 2024 e dell'11 marzo 2025:

- l'attivazione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine con riferimento alle performance 2024;
- l'attribuzione 2024 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2023-2025.

Overview

REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Mandato 2021-2024

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

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

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale remunerazione complessiva per la carica deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2022.

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



Compensi erogati

Mandato 2021-2024

Merlo Silvia - Presidente: 169.101 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 14 maggio 2024).

- Pro-quota del compenso fisso: 158.589 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 22.131 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 10.512 euro.

Ferone Alessandra - Consigliere: 31.537 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 14 maggio 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 22.131 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 9.406 euro.

Manunta Davide - Consigliere: 30.430 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 14 maggio 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 22.131 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 8.299 euro.

Reggiani Marco - Consigliere: 30.430 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 14 maggio 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 22.131 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 8.299 euro.

Tagliavini Paola - Consigliere: 53.299 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 14 maggio 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 22.131 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi: 16.230 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 9.406 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 5.533 euro.

Overview

segue REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Mandato 2024-2027

Compenso per la carica di Amministratore stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2024.

Compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024.

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale remunerazione complessiva per la carica deliberata dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024.

Compenso per gli Amministratori non esecutivi chiamati a partecipare ai Comitati consiliari stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024.

Compensi erogati

Mandato 2024-2027

Serafin Elisabetta - Presidente: 289.711 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 14 maggio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Pro-quota del compenso fisso: 270.060 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 38.033 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.650 euro.

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 1.000.000 di euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Compenso fisso relativo al mandato 2021-2024 e al mandato 2024-2027 come Amministratore Delegato: 100.000 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 60.000 euro.
- Remunerazione annua lorda come Direttore Generale: 900.000 euro, a cui si aggiunge l'indennità spettante per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 13.252 euro.

Diacetti Roberto - Consigliere: 107.682 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente per il mandato 2024-2027 e per la partecipazione per il mandato 2021-2024 al Comitato Parti Correlate: 20.112 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2021-2024 al Comitato Controllo e Rischi: 12.357 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2024-2027 al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.213 euro.

Gianguialano Patrizia Michela - Consigliere: 110.540 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2024-2027 e come Presidente per il mandato 2021-2024 al Comitato Parti Correlate: 18.153 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2024-2027 al Comitato Controllo e Rischi: 24.087 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2021-2024 al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 8.299 euro.

Mariotti Francesca - Consigliere: 79.869 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 14 maggio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 38.033 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente al Comitato Remunerazione e Nomine: 26.623 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.213 euro.

Mossa Mariano - Consigliere: 48.809 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 14 maggio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 38.033 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 10.776 euro.

Scaglia Francesca - Consigliere: 80.503 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 14 maggio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 38.033 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 24.087 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 18.383 euro.

Sias Paolo - Consigliere: 53.246 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 14 maggio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Pro-quota del compenso fisso assembleare: 38.033 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 15.213 euro.

Schapira Paul - Consigliere: 136.081 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Pro-quota del compenso per la partecipazione per il mandato 2024-2027 e come Presidente per il mandato 2021-2024 al Comitato Remunerazione e Nomine: 32.030 euro.
- Pro-quota del compenso come Presidente per il mandato 2024-2027 e per la partecipazione per il mandato 2021-2024 al Comitato Controllo e Rischi: 44.051 euro.



Overview

segue REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Sindaci

Compenso fisso per i Sindaci deliberato dall'Assemblea del 3 maggio 2023.

Compenso come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2024.

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



Compensi erogati

Fiori Giovanni - Presidente del Collegio Sindacale: 86.670 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024):

- Compenso fisso assembleare: 70.000 euro.
- Inoltre, all'importo si aggiunge il pro-quota del compenso come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA: 16.670 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 24 luglio 2024 al 31 dicembre 2024).

De Marco Ottavio - Sindaco Effettivo (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024):

- Compenso fisso assembleare: 50.000 euro.

Fralocchi Antonella - Sindaco Effettivo (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024):

- Compenso fisso assembleare: 50.000 euro.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- DIRS: le retribuzioni annue lorde sono pari a 4.513.767 euro, a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 68.415 euro.

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE 2024

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Entry Gate: Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2024.

Scheda Societaria 2024 prevedeva i seguenti obiettivi: Free Cash Flow Adjusted from Operations (peso 30%); EBITDA Adjusted (peso 25%); Indicatori ESG (Total Recordable Injury Frequency Rate, High Level Frequency Rate, Emissioni annuali GHG evitate e Business Ethics) (peso 20%); K medio del Backlog (peso 12,5%), Ordini da acquisire (peso 12,5%).

Ai fini del Piano di Incentivazione di Breve Termine gli obiettivi dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale corrispondono a quelli previsti nella Scheda Societaria 2024.

L'incentivo è determinato in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente che sono valutati secondo una scala di performance 50-150 punti, con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance di 80 punti.

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 marzo 2025, in base alla proposta del Comitato Remunerazione e Nomine del 4 marzo 2025, sentito il parere del Collegio Sindacale, si dà esecuzione al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2024.

Consuntivazione Entry Gate: raggiunto - Piano di Incentivazione di Breve Termine attivo.

Consuntivazione Obiettivi 2024 Scheda Societaria: 130,08 punti.

Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Gli incentivi sono determinati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 50-150 punti, con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 80 punti.



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: è stato definito un incentivo pari a 1.300.800 euro collegato alla performance conseguita nell'esercizio 2024.

DIRS: l'importo da erogare nel 2025 dell'incentivo è pari a 3.571.000 euro ed è relativo all'incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2024.

Overview

ILT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE (PIANO 2023-2025) - ATTRIBUZIONE 2024

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 rispetto a un peer group (Engineering & Construction e Drilling) (peso 40%); EBITDA Adjusted cumulato del triennio 2024-2026 (peso 20%); ROAIC Adjusted medio del triennio 2024-2026 (peso 20%); Obiettivi ESG (Emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni; Emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni; Diversity & Inclusion; Business Integrity & People Management) (peso 20%).

Vesting triennale + Differimento di 2 anni.

Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 452.600 azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2024 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 con vesting 26 giugno 2024-25 giugno 2027.

DIRS: 1.443.600 azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2024 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 con vesting 26 giugno 2024-25 giugno 2027.

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE RIFERITO ALLA PERFORMANCE 2020

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Il Piano prevedeva per i dirigenti che hanno raggiunto i risultati di performance 2020 con punteggio pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150 e che sono risultati beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. Era prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem da assegnare al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società.



Compensi erogati

DIRS: 1.038 azioni gratuite assegnate nel 2024 relativamente alle azioni attribuite nel 2021, il cui vesting triennale è terminato il 28 aprile 2024.



Overview

PROPORZIONE COMPENSI FISSI E VARIABILI

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

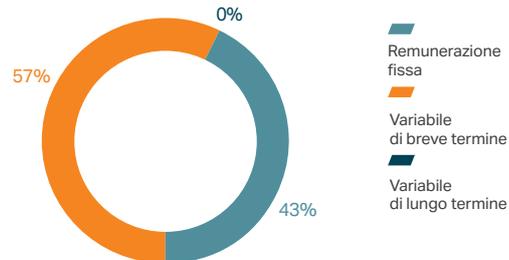
Rappresentazione della proporzione dei compensi fissi e dei compensi variabili erogati nel corso del 2024.

Amministratore Delegato-Direttore Generale: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa e al Piano di Incentivazione di Breve Termine, riferito all'anno 2024.

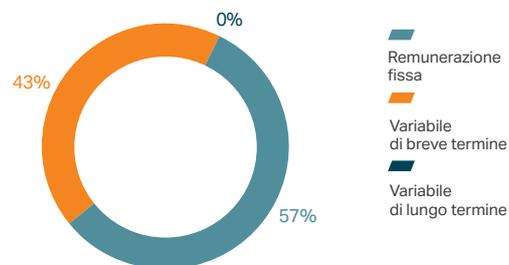
DIRS: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa, al Piano di Incentivazione di Breve Termine, riferito all'anno 2024 e alla quota soggetta a differimento triennale del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2020.

Compensi erogati

Proporzione compensi fissi e variabili Amministratore Delegato-Direttore Generale 2024



Proporzione compensi fissi e variabili DIRS 2024



BENEFIT

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Amministratore Delegato-Direttore Generale: stessi benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte o invalidità permanente, autovettura a uso promiscuo).



DIRS: condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e degli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale (previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa, coperture assicurative anche a fronte del rischio morte o invalidità permanente), autovettura a uso promiscuo, supporto abitativo e rimborso spese di viaggio Roma-Milano.

Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: l'importo pari a 14.874 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa, assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

DIRS: l'importo pari a 217.664 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per supporto abitativo, assistenza sanitaria integrativa, assicurazione sanitaria integrativa, previdenza complementare e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano.

Overview

SEVERANCE PAYMENT, PATTI DI NON CONCORRENZA E PATTI DI STABILITÀ

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Nel corso del 2024 non sono stati erogati importi a titolo di indennità di esodo o patto di non concorrenza a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale o dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le Linee Guida di Politica 2022 prevedevano per il Direttore Generale un patto di stabilità di durata biennale e di importo complessivo pari a 900.000 euro da erogarsi in due tranches annuali a partire da febbraio 2023.

In coerenza con le Linee Guida 2024 sono state erogate quote di patti di stabilità in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, stipulati a protezione del know-how, per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Direttore Generale: seconda tranche, pari a 450.000 euro, del Patto di stabilità previsto per il Direttore Generale ai sensi della Politica sulla remunerazione 2022.

DIRS: importo pari a 137.830 euro relativo alle quote di patti di stabilità e altre indennità riferibili ai rapporti di lavoro in essere nel 2024.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAI 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 dai 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

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 164.000 azioni detenute al 31 dicembre 2024.

DIRS: 327.036 azioni detenute al 31 dicembre 2024.

Attuazione politiche retributive 2024

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2024 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 e per il mandato 2024-2027, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2024, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è ri-

sultata coerente con le Linee Guida della Politica sulla remunerazione 2024, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2024, in relazione al mandato 2021-2024 secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, del 20 settembre 2022 e del 15 novembre 2022 e in relazione al mandato 2024-2027 secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

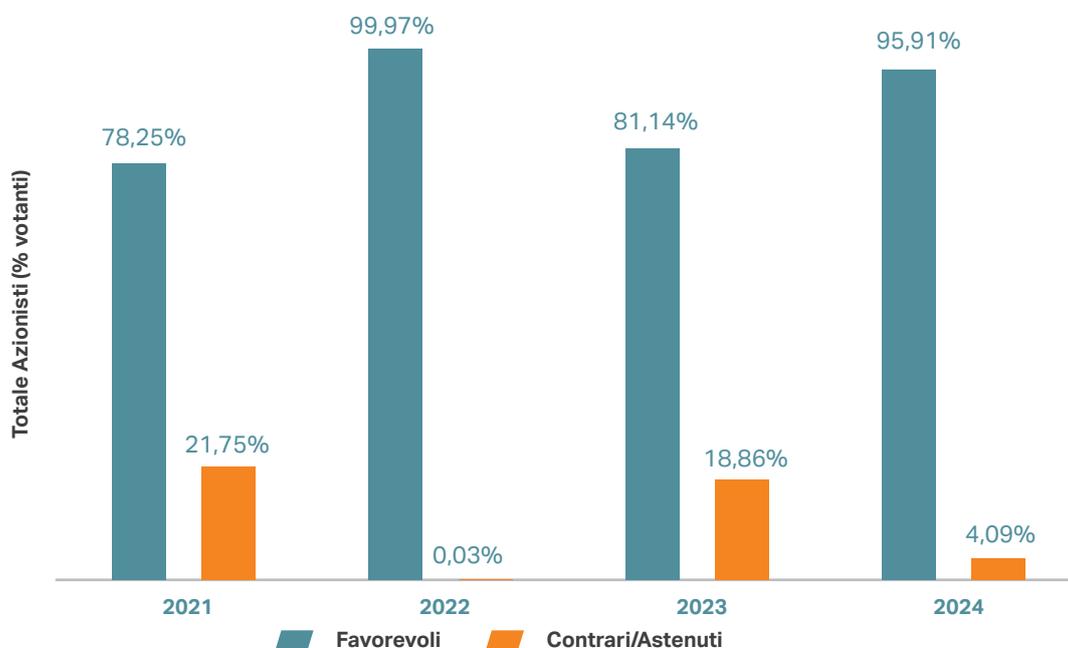
Relazione sui Compensi Corrisposti 2024 - Risultati di voto assembleare Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti del 14 maggio 2024, 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 2024, con una percentuale di voti favorevoli pari al 95,91% 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. In continuità con lo scorso anno e nell'ottica di rendere il contenuto della Sezione II della presente Relazione quanto più trasparente, chiaro e di immediata comprensione possibile, si rendono noti i target e i risultati di consuntivazione di ciascun obiettivo del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, nonché il rapporto tra remunerazione fissa e globale tra genere femminile e maschile, per qualifica, sia rispetto al perimetro Italia, sia rispetto al perimetro di Gruppo consolidato (cd. "gender pay gap").

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE II



Compensi fissi

Amministratori

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

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2021-2024 sono stati erogati i pro-quota dei com-

pensi fissi deliberati dall'Assemblea del 30 aprile 2021.

Al Presidente per il mandato 2024-2027 è stato erogato il pro-quota del compenso per la carica in ragione delle attribuzioni previste dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024. Tale compenso assorbe il pro-quota come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 14 maggio 2024. Al Presidente è stato inoltre erogato il pro-quota del compenso per la carica di Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance.

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2024-2027 sono stati erogati i pro-quota dei compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 14 maggio 2024.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 è stato erogato il pro-quota del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2022. Tale compenso assorbe il pro-quota erogato come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2021.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2024-2027 è stato erogato il pro-quota del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024. Tale compenso assorbe il pro-quota erogato come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 14 maggio 2024.

Sindaci

Ai Sindaci sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 3 maggio 2023.

Inoltre, il Sindaco Giovanni Fiori ha percepito il pro-quota del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2024 come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA pari a 40.000 euro.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2024 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa selettivi per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato.

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 2024".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2021-2024 sono stati erogati i pro-quota dei compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 luglio 2021, che tengono conto dell'effort richiesto a ogni Comitato in relazione ai benchmark di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2024-2027 sono stati erogati i pro-quota dei compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai

Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024, in aumento rispetto al precedente mandato 2021-2024, che tengono conto dell'effort richiesto a ogni Comitato in relazione ai benchmark di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

La consuntivazione degli obiettivi della scheda societaria, valutati a scenario costante, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione dell'11 marzo 2025. In particolare, si specifica che è stato raggiunto l'indicatore che costituisce l'Entry Gate per l'attivazione del Piano e che i risultati Saipem inerenti l'esercizio 2024 hanno condotto alla valutazione della scheda Saipem con un punteggio di performance pari a 130,08 punti, secondo una scala di performance 50-150 punti, con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 80 punti.

La tabella nella pagina successiva riporta l'Entry Gate, i pesi e il raggiungimento degli obiettivi rispetto al target, nonché il livello di performance raggiunto da ciascuno di essi in termini di punteggio ponderato. Inoltre, in coerenza con le Linee Guida dei Proxy Advisor, vengono fornite in maniera esplicita indicazioni in merito al risultato raggiunto da ciascuno degli obiettivi, anche delle componenti ESG, affinché l'esito del processo di consuntivazione risulti quanto più trasparente possibile.

In relazione ai singoli obiettivi si riportano di seguito alcuni commenti sulla loro consuntivazione:

- **Free Cash Flow Adjusted from Operations:** superiore al massimo in conseguenza dei solidi risultati economici in termini di ricavi ed EBITDA convertiti in cash flow grazie all'azione del management. Il dato di consuntivo include 69 milioni di euro di cassa disponibile al 31 dicembre 2024 sui c/c di tre Joint Venture trasferita in Saipem SpA i primi giorni del 2025;
- **EBITDA Adjusted:** superiore al target grazie soprattutto al contributo del business Engineering & Construction Offshore e alla riduzione del peso dei legacy projects;
- **k medio a vita intera del portafoglio E&C in es-**

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2024

ENTRY GATE				Target	Consuntivo	
Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2024				116 mln €	(23) mln €	ON
OBIETTIVI						
	Peso	Target	Unità di misura	Performance	Consuntivo	Punteggio
Free Cash Flow Adjusted from Operations	30%	1.045	mln €		1.130	45,00
EBITDA Adjusted	25%	1.322	mln €		1.329	26,08
Indicatori ESG						
Total Recordable Injury Frequency Rate (TRIFR)	5%	0,37	indice		0,34	6,50
High Level Frequency Rate (HLFR)	5%	0,83	indice		0,49	7,50
Emissioni Annuali (Scope 1 e Scope 2) evitate nel 2024 grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate	5%	47.036	t CO ₂ eq		69.852	7,50
Business Ethics - garantire l'aggiornamento della formazione - Anticorruption & DM&C Model al personale a rischio nei Paesi identificati dal Piano di Formazione 2024 - assicurare il processo di cascading volto a diffondere una cultura di Business Ethics	2,5%	17	N. Paesi		17	2,50
	2,5%	100% dei manager	% di copertura		Massimo	3,75
K medio del Backlog	12,5%	≥ K medio del portafoglio al 31.12.23	K medio		K medio = target	12,50
Ordini da acquisire	12,5%	11.592	mln €		18.968	18,75

sere al 31 dicembre 2023: il consuntivo risulta in linea al dato target; vista la criticità e sensibilità del dato non viene data disclosure del valore numerico. Il k medio è utilizzato in Saipem per valutare la marginalità dei progetti Engineering & Construction ed è calcolato dividendo tra loro ricavi e costi a vita intera. In particolare, l'obiettivo è relativo alla somma di ricavi e costi di tutti i progetti, compresi i legacy projects, presenti nel portafoglio ordini al 31 dicembre 2023, per i quali era previsto un contributo in termini di ricavi e margini ai risultati 2024.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2024 e con le condizioni contrattuali approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2024 e alla luce della performance conseguita nel 2024, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è stato definito un incentivo pari a 1.300.800 euro.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'Incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2024 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.

Ai fini della remunerazione variabile, la performance consuntivata determina per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche bonus definiti in relazione alle specifiche performance conseguite e al livello di incentivazione a target, pari al massimo al 60% della remunerazione fissa, differenziato in funzione del ruolo ricoperto, con un livello effettivo massimo dell'82,16% della remunerazione fissa.

L'importo dell'incentivo monetario in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riportato nella Tabella n. 1 e nella Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024".

Incentivazione variabile di lungo termine a base azionaria

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2024 e le condizioni contrattuali connesse alla carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale approvate dal Consiglio di Amministrazione, in data 26 giugno 2024, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, definito dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023 e approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2024 ha approvato il numero di azioni oggetto dell'attribu-

zione 2024 in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, pari a 452.600 azioni ordinarie Saipem SpA, equivalenti al 100% della remunerazione fissa e rispetto al prezzo di riferimento per l'attribuzione 2024 delle azioni, determinato come prezzo medio del titolo Saipem registrato nel periodo di osservazione compreso tra il 15 marzo e il 15 maggio dell'anno di attribuzione.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, è stata attuata l'attribuzione 2024 del Piano in base ai livelli di incentivazione target fissati dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem, per un numero di azioni attribuite pari a 1.479.900. 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, pari al massimo al 65% della remunerazione fissa e rispetto al prezzo di riferimento per l'attribuzione 2024 delle azioni.

Le azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-*bis* (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob e riportate anche nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024".

Assegnazione 2024 delle azioni attribuite nel 2021 relativamente al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2020

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2020 prevedeva per i dirigenti che raggiungevano i risultati di performance annuale con punteggio pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150 e che risultavano beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. Era prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem da assegnare al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata attuata l'assegnazione 2024 di azioni gratuite pari a 1.038 azioni (con vesting 29 aprile 2021-28 aprile 2024).

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2024 secondo un criterio di imponibilità fiscale o di competenza; 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 e all'assicurazione integrativa sanitaria; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) supporto abitativo; (v) rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano.

Strumenti accessori alla remunerazione

All'Amministratore Delegato-Direttore Generale è stata corrisposta, in coerenza con quanto previsto nella Politica sulla remunerazione 2022, la seconda tranche, pari a 450.000 euro, relativa al Patto di stabilità di durata biennale, stipulato in qualità di Direttore Generale e deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 4 febbraio 2022.

Nel 2024 sono state inoltre erogate quote di patti di stabilità in essere in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, 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, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2024. Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla voce "Altri compensi" della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2024".

Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società

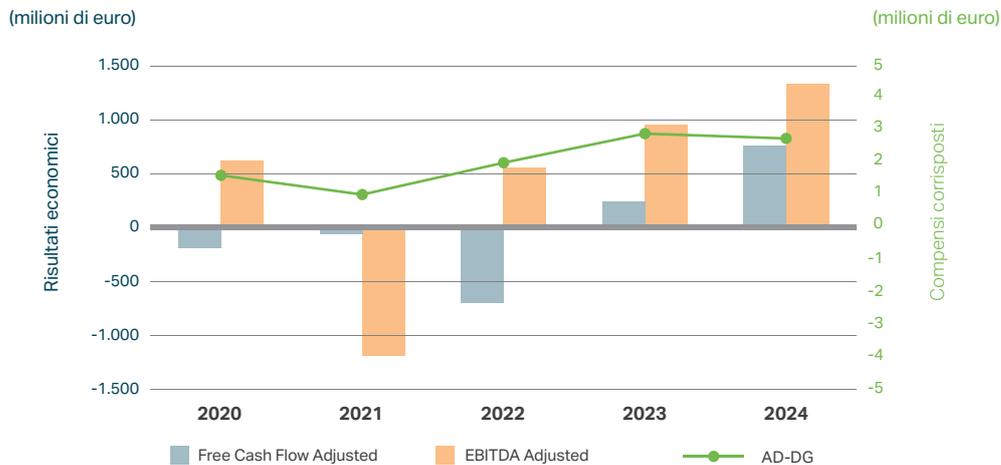
Saipem fornisce disclosure della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e del continuo monitoraggio del rapporto tra la sua remunerazione e quella del resto della popolazione aziendale; a tal fine viene calcolata la variazione annuale tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e la remunerazione complessiva media della popolazione riferita sia alla sola Saipem SpA che alle società del perimetro euro-

peo e del perimetro mondo riferito all'intero perimetro di Gruppo consolidato (ad esclusione degli outlier), secondo quanto riportato nelle tabelle seguenti.

La variazione annuale dei compensi e delle performance della Società è stata monitorata rispetto agli esercizi 2020, 2021, 2022, 2023 e 2024; inoltre, relativamente ai medesimi anni, si è proceduto al confronto della remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale con i risultati della Società, utilizzando due indicatori economico-finanziari: il Free Cash Flow Adjusted e l'EBITDA Adjusted.

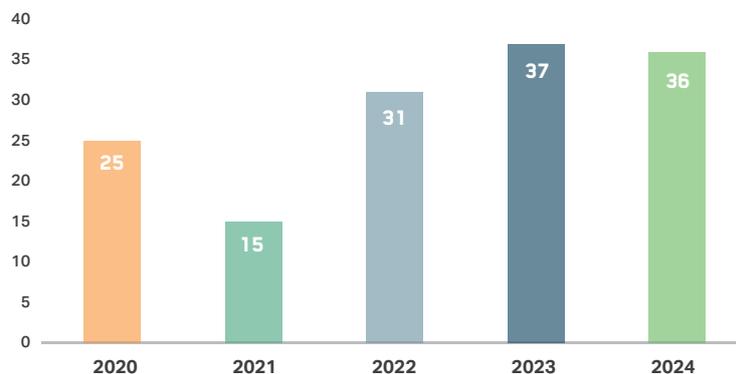
La struttura retributiva adottata da Saipem remunera a un livello adeguato le competenze, l'esperienza e il contributo richiesto rispetto i diversi ruoli ricoperti, considerando gli obiettivi assegnati e i risultati raggiunti e si sviluppa, per quanto riguarda la retribuzione complessiva dell'Amministratore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

CONFRONTO REMUNERAZIONE COMPLESSIVA AD-DG - RISULTATI SOCIETÀ

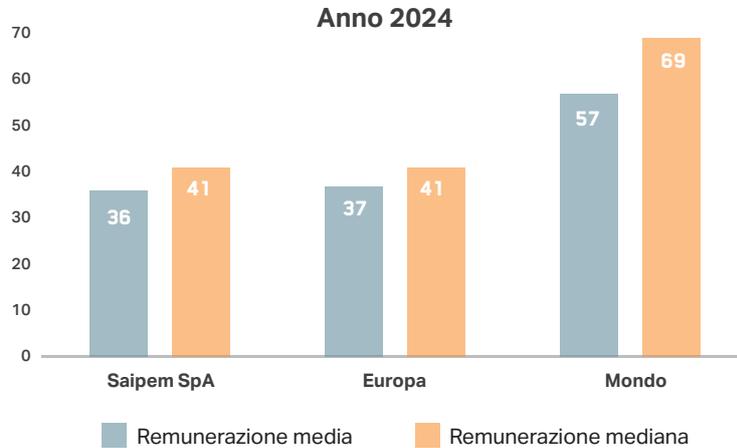


I valori di Free Cash Flow Adjusted ed EBITDA Adjusted sono rappresentati in conformità ai principi contabili applicati.

PAY-RATIO AD-DG/POPOLAZIONE SAIPEM SPA



PAY-RATIO AD-DG/POPOLAZIONE SAIPEM SpA - EUROPA - MONDO

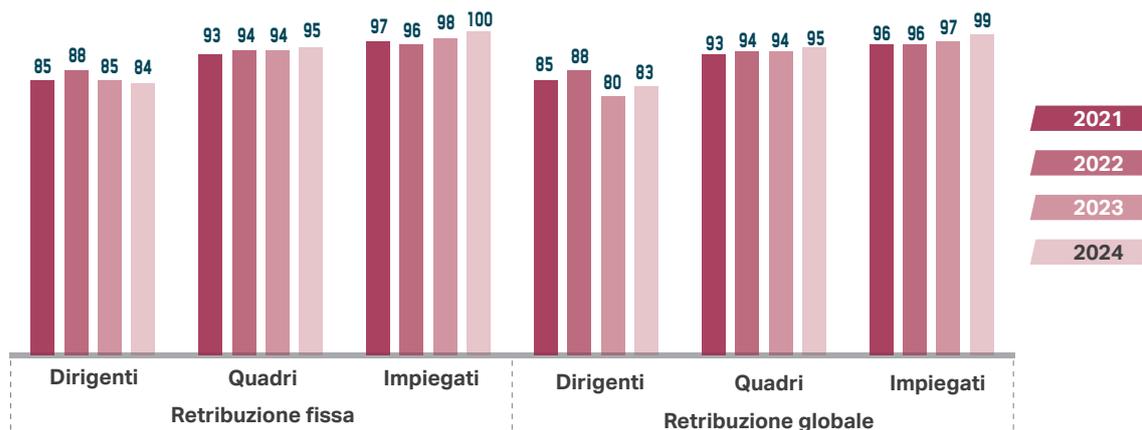


Di seguito è presentato, per ciascuna qualifica professionale, l'andamento negli ultimi 4 anni del rapporto percentuale tra la retribuzione fissa e la retribuzione globale annua femminile rispetto a quella maschile, sia con riferimento all'intero perimetro di Gruppo consolidato che al solo perimetro Italia di Saipem SpA.

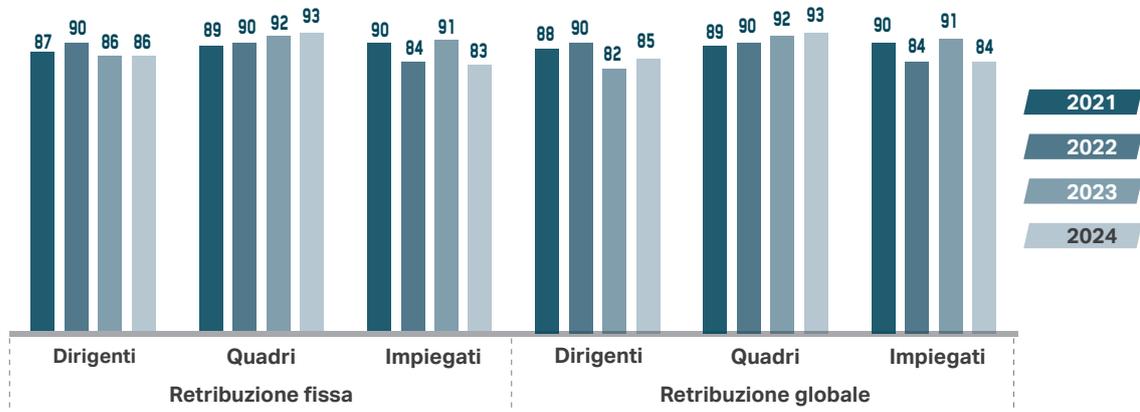
Si segnala che nel perimetro di Gruppo consolidato è stata esclusa la rappresentazione degli operai in quanto il dato risulta non significativo. Infatti, in ra-

gione della ciclicità del business e della stretta correlazione tra forza lavoro locale e andamento dei progetti nei diversi Paesi, la numerosità della categoria e la rappresentanza del genere femminile in essa presentano una fluttuazione significativa nel periodo di osservazione, la quale comporta un andamento del gender pay gap che lo rende difficilmente confrontabile negli anni (ad esempio, nel 2021 risulta pari al 142%, mentre l'anno successivo è pari al 69%).

RAPPORTO PERCENTUALE RETRIBUZIONE FISSA E GLOBALE SAIPEM SpA



RAPPORTO PERCENTUALE RETRIBUZIONE FISSA E GLOBALE GRUPPO



Compensi corrisposti nell'esercizio 2024

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹¹ per cui, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999, è prevista l'indicazione nominativa, e, a livello aggregato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche. È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate, ove presenti, a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente; non sono previsti gettoni di presenza. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il Consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi di competenza dell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3B "Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e 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 o di imponibilità fiscale, il valore dei benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani 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.

(11) 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 ^(*)	Compensi variabili non equity							Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Consiglio di Amministrazione													
Merlo Silvia	Presidente ⁽¹⁾	01.01-14.05	2024	159 ^(a)	11 ^(b)						169		
Serafin Elisabetta	Presidente ⁽²⁾	14.05-31.12	2027	270 ^(a)	20 ^(b)						290		
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato-Direttore Generale ⁽³⁾	01.01-31.12	2027	1.000 ^(a)		1.301 ^(b)		15 ^(c)	450 ^(d)		2.766	600	
Diacetti Roberto	Consigliere ⁽⁴⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	48 ^(b)						108		
Giangualano Patrizia Michela	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	51 ^(b)						111		
Schapiro Paul	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	76 ^(b)						136		
Ferone Alessandra	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01-14.05	2024	22 ^(a)	9 ^(b)						32		
Manunta Davide	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01-14.05	2024	22 ^(a)	8 ^(b)						30		
Reggiani Marco	Consigliere ⁽⁹⁾	01.01-14.05	2024	22 ^(a)	8 ^(b)						30		

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 30 aprile 2021 la carica è scaduta con l'Assemblea che ha approvato il Bilancio al 31 dicembre 2023.

Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 14 maggio 2025 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2026.

(1) Merlo Silvia - Presidente

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (28,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(2) Serafin Elisabetta - Presidente

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il pro-quota del compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (31 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(3) Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale

(a) L'importo corrisponde: (i) al compenso fisso approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20 settembre 2022 e del 26 giugno 2024 (100 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro); (ii) alla remunerazione annua lorda come Direttore Generale approvata dal Consiglio di Amministrazione del 4 febbraio 2022 e del 26 giugno 2024 (900 migliaia di euro). All'importo si aggiungono le indennità spettante per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 13,252 migliaia di euro.

(b) L'importo, indicato per competenza, è la stima dell'Incentivo Variabile di Breve Termine relativo alle performance 2024, 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, dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(d) L'importo si riferisce alla seconda tranche del patto di stabilità di durata biennale stipulato con il Direttore Generale nel corso del 2022, di importo complessivo pari a 900 migliaia di euro.

(4) Diacetti Roberto - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota per il mandato 2024-2027 del compenso come Presidente del Comitato Parti Correlate (23 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (24 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024, e per il mandato 2021-2024 per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (15 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(5) Giangualano Patrizia Michela - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota per il mandato 2024-2027 del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (17 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (38 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024, e per il mandato 2021-2024 come Presidente del Comitato Parti Correlate (20 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(6) Schapiro Paul - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 e dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota per il mandato 2024-2027 del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi (50 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (29 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024, e per il mandato 2021-2024 come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (37 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(7) Ferone Alessandra - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (25,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(8) Manunta Davide - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(9) Reggiani Marco - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (22,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 14 luglio 2021.

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity							Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Consiglio di Amministrazione													
Tagliavini Paola	Consigliere ⁽¹⁰⁾	01.01-14.05	2024	22 ^(a)	31 ^(b)						53		
Mariotti Francesca	Consigliere ⁽¹¹⁾	14.05-31.12	2027	38 ^(a)	42 ^(b)						80		
Mossa Mariano	Consigliere ⁽¹²⁾	14.05-31.12	2027	38 ^(a)	11 ^(b)						49		
Scaglia Francesca	Consigliere ⁽¹³⁾	14.05-31.12	2027	38 ^(a)	42 ^(b)						81		
Sias Paolo	Consigliere ⁽¹⁴⁾	14.05-31.12	2027	38 ^(a)	15 ^(b)						53		
Collegio Sindacale													
Fiori Giovanni	Presidente ⁽¹⁵⁾	01.01-31.12	2026	87 ^(a)							87		
Fratolocchi Antonella	Sindaco Effettivo ⁽¹⁶⁾	01.01-31.12	2026	50 ^(a)							50		
De Marco Ottavio	Sindaco Effettivo ⁽¹⁷⁾	01.01-31.12	2026	50 ^(a)							50		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ^{(18) (**)}				4.514 ^(a)	372	3.571 ^(b)	218 ^(c)	138 ^(d)	138	588	8.440	1.764	
				6.550	372	4.872	233	588	12.614	2.364			

(**) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (13 dirigenti).

(10) **Tagliavini Paola - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi (44 migliaia di euro), per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (25,5 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (15 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 14 luglio 2021.

(11) **Mariotti Francesca - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (42 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (24 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(12) **Mossa Mariano - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (17 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(13) **Scaglia Francesca - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (29 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (38 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(14) **Sias Paolo - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (29 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

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

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023 (70 migliaia di euro). Inoltre, all'importo si aggiunge il pro-quota del compenso come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA (40 migliaia di euro, periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 24 luglio 2024 al 31 dicembre 2024).

(16) **Fratolocchi Antonella - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023 (50 migliaia di euro).

(17) **De Marco Ottavio - Sindaco Effettivo**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023 (50 migliaia di euro).

(18) **Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(a) All'importo di 4.514 migliaia di euro relativo alle Retribuzioni Annue Lorde, si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 68,415 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende la stima, indicata per competenza, relativa all'Incentivo Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2024, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva quella di approvazione della presente Relazione.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per supporto abitativo, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa, previdenza complementare e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano.

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

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di breve e lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, previsti a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2021-2024 e per il mandato 2024-2027 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

- nella colonna "Numero e tipologia degli strumenti finanziari" è riportato il numero delle azioni gratuite oggetto di:
 - attribuzione 2024, in attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria;
- attribuzione 2023 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria;
- attribuzione 2021 della componente azionaria del Piano di Incentivazione di Breve Termine 2021-2023 riferito alle performance 2020;
- 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 attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.

Il totale della colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" coincide con quanto indicato nella Tabella n. 1.

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione				Prezzo di mercato all'assegnazione
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato- Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024			452.600	1.451	triennale ⁽²⁾	26-giu-24	2,29		210	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023	744.300	triennale ⁽²⁾							390	
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024			1.443.600	4.629	triennale ⁽²⁾	26-giu-24	2,29		669	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023	2.141.100	triennale ⁽²⁾							1.084	
		Piano di Incentivazione di Breve Termine riferito alle performance 2020 CdA 27 aprile 2021		triennale ⁽³⁾						1.038 ⁽⁴⁾	2 ⁽⁵⁾	11
	Totale		2.885.400		1.896.200	6.080					1.038	2

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (13 dirigenti) (4 dirigenti per il piano di breve termine attuato nel 2021, 13 per il piano di lungo termine attuato nel 2023, 13 per il piano di lungo termine attuato nel 2024).

(2) Al termine del vesting period il piano prevede per tutti i beneficiari l'assegnazione del 75% delle azioni maturate in virtù del conseguimento degli indicatori di performance, mentre il restante 25% sarà soggetto a differimento per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute; al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.

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

(4) Numero degli strumenti finanziari assegnati al termine del vesting period alle risorse strategiche ancora in forza.

(5) 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 2,187 euro alla data del 28 aprile 2024 (termine del vesting period), per il numero degli strumenti finanziari assegnati.

Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria di breve termine previsti a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e, a livello aggregato, a favore 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 consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;

- nella colonna "Bonus di anni precedenti - Ancora differiti" sono riportati gli incentivi di breve termine differiti, attribuiti negli anni precedenti, non ancora giunti a maturazione;
- 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. Per il 2024 non sono state riconosciute una tantum straordinarie.

Il totale delle colonne "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" 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		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti
Alessandro Puliti	Amministratore Delegato-Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 CdA 11 marzo 2025	1.301 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023					413 ^(b)	
		Moltiplicatore previsto nel Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023						161 ^(c)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2024 CdA 11 marzo 2025	3.571 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023					1.162 ^(b)	
Totale			4.872				1.736	

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

(a) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'Incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2024, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.

(b) L'importo corrisponde al 40% dell'Incentivo Totale 2023 riferito alle performance 2022, differito per un periodo biennale.

(c) L'importo corrisponde al bonus aggiuntivo determinato in seguito all'applicazione del moltiplicatore di rettifica del punteggio individuale pari a 1,2, attivato secondo le linee guida previste dalla Politica sulla remunerazione 2022, riferito alle performance 2022 e differito per un periodo triennale.

Partecipazioni detenute

Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai 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 dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il

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

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

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

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Alessandro Puliti	Amministratore Delegato-Direttore Generale	Saipem SpA	164.000	-	-	164.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾						
		Saipem SpA	420.257	1.038	94.259	327.036 ⁽²⁾

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

(2) Numero di azioni riferito a tutti i dirigenti che hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche nel corso del 2024.

Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob —

In riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 3 maggio 2023, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito internet

www.saipem.com, nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2024 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025.

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
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato-Direttore Generale Saipem SpA	03/05/2023	stock grant	452.600	26/06/2024		2,29	3 anni
Abela Pierangelo	Presidente Presidente PT Saipem Indonesia ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Abrand Stephanie	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Project France SA	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Albini Paolo	Presidente North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	85.600	26/06/2024		2,29	3 anni
Almandoz Gabriel	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Bellamoli Valerio	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Bellotti Massimiliano	Presidente Saipem America Inc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	95.600	26/06/2024		2,29	3 anni
Benzi Sergio Italo	Membro del Consiglio di Amministrazione Snamprogetti Saudi Arabia Co Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Bonalumi Giampaolo	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Borlandelli Paolo	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Cappellacci Ennio	Amministratore Delegato Saipem Australia (Pty) Ltd	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Cascella Marcello	Presidente Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Cascianini Marco	Amministratore Delegato Saudi Arabian Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Cella Maurizio	Amministratore Delegato Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Cipelli Alberto	Presidente Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Cristiani Sabino Massimo	Presidente Saipem Romania Srl ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Di Pietro Gianni	Amministratore Delegato Snamprogetti Netherlands BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Di Silvestro Roberto Antonio	Membro del Consiglio di Amministrazione Andromeda Consultoria Tecnica e Representacoes Lta	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Donelli Dario	Presidente ERS Equipment Rental & Services BV	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni

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

segue **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999****Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option**Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente
per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Dubois Jean Luc	Amministratore Delegato Saipem Contracting Netherlands BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Elia Giorgio	Amministratore Delegato Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Evangelista Paolo	Amministratore Delegato Saipem Asia Sdn Bhd	03/05/2023	stock grant	6.000	26/06/2024		2,29	3 anni
Farina Fabrizio	Presidente Saipem International BV	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Feliciani Francesco Mario	Amministratore Delegato Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Ferlenghi Ernesto	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Gea Adriana Veronica	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Gentili Luca	Presidente Boscongo SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Grassi Giuseppe	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Contracting Algérie SpA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Guerra Massimiliano	Presidente Snamprogetti Saudi Arabia Co Ltd Llc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Husem Ida	Amministratore Delegato Moss Maritime AS ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Illuminati Fulvio	Amministratore Delegato Saipem Singapore Pte Ltd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Legori Roberto	Amministratore Delegato Saipem Romania Srl	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Leni Alberto	Membro del Consiglio di Amministrazione Saudi Arabian Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Marechal Bertrand	Amministratore Delegato Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Martinez Pietro	Presidente Sajer Iraq Llc	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Maselli Campagna Vincenzo	Presidente Snamprogetti Netherlands BV	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Massarelli Agnese	Presidente Saipem Luxembourg SA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Mazzanti Federico	Presidente Moss Maritime AS	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Migliorisi Stefano	Presidente Saipem Australia (Pty) Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	6.000	26/06/2024		2,29	3 anni
Monopoli Marco	Presidente Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Morabito Natale Alessandro	Membro del Consiglio di Amministrazione PT Saipem Indonesia	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Moscarda Giuseppe	Presidente Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Oliviero Giuseppe	Presidente Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni

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

segue **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999****Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option**Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente
per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Passero Stefano	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Pellegrini Roberto	Amministratore Delegato Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Pheng Loy Chee	Presidente Saipem Asia Sdn Bhd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Placidi Federica	Amministratore Delegato Saipem (Beijing) Technical Services Co Ltd	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Poggi Michele	Amministratore Delegato Saipem Contracting Nigeria Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Pommies Pierre	Amministratore Delegato Saipem Projects France SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Pompei Enrico	Amministratore Delegato Petrex SA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Rocuzzo Sebastiano Massimo	Amministratore Delegato Global Projects Services AG	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Rondini Fabio	Presidente Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	72.600	26/06/2024		2,29	3 anni
Rosa Stefano	Amministratore Delegato Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Rossi Paolo Luca	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Contracting Nigeria Ltd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Santoro Luisa	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Secchi Gianalberto	Presidente Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	78.000	26/06/2024		2,29	3 anni
Sem Carlo	Presidente Saipem Canada Inc	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Serravalle Fabrizio	Amministratore Delegato Snamprogetti Engineering & Contracting Co Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Sofrà Giuseppe Maria	Amministratore Delegato Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Stocco Claudia	Presidente Saipem India Projects Private Ltd	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Testaguzza Vito	Presidente Saipem Moçambique Lda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Tramier Carine	Presidente Saipem Projects France SA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Vailati Elisabetta	Membro del Consiglio di Amministrazione Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Valentin Bertrand	Membro del Consiglio di Amministrazione Sigurd Rück AG	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Van Stijn Edgar	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem India Projects Private Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Verlinden Katrien	Amministratore Delegato Saipem Canada Inc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni
Villa Stefano	Amministratore Delegato Saipem India Projects Private Ltd	03/05/2023	stock grant	36.300	26/06/2024		2,29	3 anni

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

segue **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999****Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option**Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente
per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Zangrandi Gianmaria	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Moçambique Lda	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Zucchi Daniele Luca	Presidente Global Petroprojects Services AG	03/05/2023	stock grant	13.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 - Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁽²⁾		03/05/2023	stock grant	1.184.400	26/06/2024		2,29	3 anni
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 - Altri Dirigenti		03/05/2023	stock grant	5.771.225	26/06/2024		2,29	3 anni

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (13 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2024).



Società per Azioni
Capitale Sociale euro 501.669.790,83 i.v.
Codice Fiscale e Partita IVA 00825790157
Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese
di Milano, Monza-Brianza, Lodi n. 788744

Sede sociale in Milano (MI)
Via Luigi Russolo, 5
Informazioni per gli Azionisti
Saipem SpA, Via Luigi Russolo, 5
20138 Milano (MI)

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

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

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

Bilancio di Sostenibilità 2023 (in italiano e inglese)

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

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

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma



Saipem SpA
Via Luigi Russolo, 5
20138 Milano