

saipem



Relazione sulla Remunerazione 2012

Missione

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

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

I nostri valori

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

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

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

AMERICHE

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

CSI

Azerbaijan, Kazakistan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

Algeria, Angola, Camerun, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Gabon, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Tunisia

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

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

saipem



Relazione sulla Remunerazione 2012

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012

La Relazione è pubblicata nelle sezioni "Corporate Governance" del sito Internet della Società
(www.saipem.com)

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	3	Sezione II - Compensi e altre informazioni	13
Premessa	4	Prima Parte	13
Sezione I - Politica sulla Remunerazione 2012	5	Attuazione politiche retributive 2011	13
La Governance del processo di remunerazione	5	Compensi fissi	13
Organi e soggetti coinvolti	5	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	13
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	5	Incentivazione variabile	13
Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2012	7	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	14
Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione	7	Benefit	15
Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012	8	Seconda Parte	16
Presidente del Consiglio di Amministrazione	9	Compensi corrisposti nell'esercizio 2011	16
Amministratori non esecutivi	9	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	9	Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
Amministratore Delegato (Deputy CEO)	10	Tabella 3 - Piani di Incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	18
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	11		
Riferimenti di mercato e pay-mix	12		
		Partecipazioni detenute	20
		Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	20

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Signori Azionisti,

l'art. 123-ter del TUF ha introdotto l'obbligo per le società quotate di pubblicare nei 21 giorni precedenti l'Assemblea annuale una "Relazione sulla remunerazione", i cui contenuti di dettaglio sono stati definiti da Consob, con delibera del 23 dicembre 2011, entrata in vigore il 31 dicembre 2011, che ha introdotto nel Regolamento Emittenti il nuovo art. 84-quater, che disciplina le modalità di pubblicazione e i contenuti della Relazione.

In ottemperanza alle prescrizioni vigenti, la presente Relazione è stata articolata in due sezioni; la prima, Politica sulla Remunerazione 2012, fornisce le Linee Guida 2012 di Saipem per la remunerazione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, con evidenza degli attori coinvolti e delle procedure adottate per la sua attuazione.

La seconda sezione, Compensi e altre informazioni, nella prima parte, descrive gli interventi retributivi attuati a favore dei propri Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e, nella seconda parte, fornisce il dettaglio dei compensi effettivamente corrisposti nel 2011.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha valutato positivamente la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche adottata dalla Società nel 2011 e la sua concreta applicazione, in termini di adeguatezza e coerenza complessiva. Tale valutazione è

13 marzo 2012

stata un riferimento fondamentale per la successiva definizione e valutazione della proposta di Politica sulla Remunerazione per il 2012.

Il Comitato ritiene che, considerando il contesto globale e competitivo del settore di riferimento della Società, la Politica sulla Remunerazione proposta possa essere coerente con la finalità di attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali; inoltre, consente di allineare gli interessi del management con quelli degli azionisti e di promuovere la creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo. Inoltre, la Politica proposta persegue un giusto equilibrio tra le sfide degli obiettivi strategici, le prassi del mercato di riferimento, le disposizioni normative e la necessità di fornire adeguati riconoscimenti al management.

La presente Relazione sulla Remunerazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012. La sua prima sezione, relativa alla Politica sulla Remunerazione 2012, verrà sottoposta al voto consultivo dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

A parere del Comitato Remunerazione e Nomine, la Relazione rappresenta un documento esaustivo delle politiche adottate da Saipem in materia di remunerazione e un importante passo nella direzione di una comunicazione trasparente con azionisti e investitori, in linea con quanto auspicato dalle normative di riferimento.

Il Presidente
Comitato Remunerazione e Nomine
Gabriele Galateri di Genola



Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 13 marzo 2012, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2012 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche², specificando le finalità generali perseguitate, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2011 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

La Relazione illustra inoltre le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana SpA (di seguito "Codice di Autodisciplina"), come da ultimo modificate nella nuova edizione del Codice del dicembre 2011, raccomandazioni recepite con delibera del Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana SpA ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società³, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2011 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁴. I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società.

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

(2) Rientrano nella definizione di "dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-quater, del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo. I dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem sono i Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President) primi riporti del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e del CFO.

(3) Il testo è pubblicato nelle sezioni "Corporate Governance" del sito internet della Società.

(4) Art. 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, sesto comma.

Sezione I

Politica sulla Remunerazione 2012

La Governance del processo di Remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

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

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

In linea con il modello di governance di Saipem⁵, al Consiglio stesso spettano inoltre:

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

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

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato Remunerazione, rinominato con decorrenza 13 febbraio 2012 "Comitato Remunerazione e Nomine", è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione nel 1999 ed è composto, a far data dal 9 maggio 2011, in linea con le previsioni normative⁶ e con le più

recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. Almeno un componente del Comitato possiede adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

Dal 28 aprile 2008, sino al rinnovo degli organi sociali avvenuto in occasione dell'Assemblea in data 4 maggio 2011, il Comitato è stato composto dai seguenti Amministratori non esecutivi: Salvatore Sardo, con funzione di Presidente, Anna Maria Artoni e Pierantonio Nebuloni.

Con riferimento al nuovo mandato consiliare, il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 9 maggio 2011, ha nominato nel Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina di Borsa, cui Saipem aderisce: Gabriele Galateri di Genola, con funzioni di Presidente, Nicola Greco e Maurizio Montagnese.

L'Executive Vice President Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi, o in sua vece il Senior Vice President Sviluppo, Organizzazione, Comunicazione e Compensation svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento⁷, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 e successivamente modificato:

- in data 13 dicembre 2011, a seguito del recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina del marzo 2010, come da ultimo modificate nel dicembre 2011;
- in data 13 marzo 2012, a seguito del recepimento delle raccomandazioni dell'art. 5 del Codice di Autodisciplina riguardanti l'istituzione di un comitato nomine, mediante attribuzione dei relativi compiti al Comitato Remunerazione della Società, rinominato pertanto "Comitato Remunerazione e Nomine".

Il Comitato svolge funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione e in particolare:

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e degli Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;

(5) Per maggiori informazioni sulla struttura di governance Saipem si rinvia alla "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari" pubblicata nella sezione "Governance" del sito internet della Società.

(6) Con riferimento all'art. 37 del Regolamento Mercati Consob, adottato con delibera n. 16191 del 29 ottobre 2007 e successive modifiche e integrazioni.

(7) Il regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disponibile nella sezione "Corporate Governance" e "Documentazione" del sito internet della Società.

- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio;
- propone, esaminate le indicazioni del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

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

Per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttorie, il Comitato si avvale delle competenti strutture della Società e può ricorrere, tramite queste ultime, al supporto di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

Alle riunioni del Comitato è invitato a partecipare il Presidente del Collegio Sindacale (o altro sindaco effettivo da questi designato) e possono partecipare anche gli altri Sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale.

Il Comitato svolge inoltre i compiti previsti dall'art. 5 del Codice di Autodisciplina, secondo quanto meglio specificato nel proprio regolamento.

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

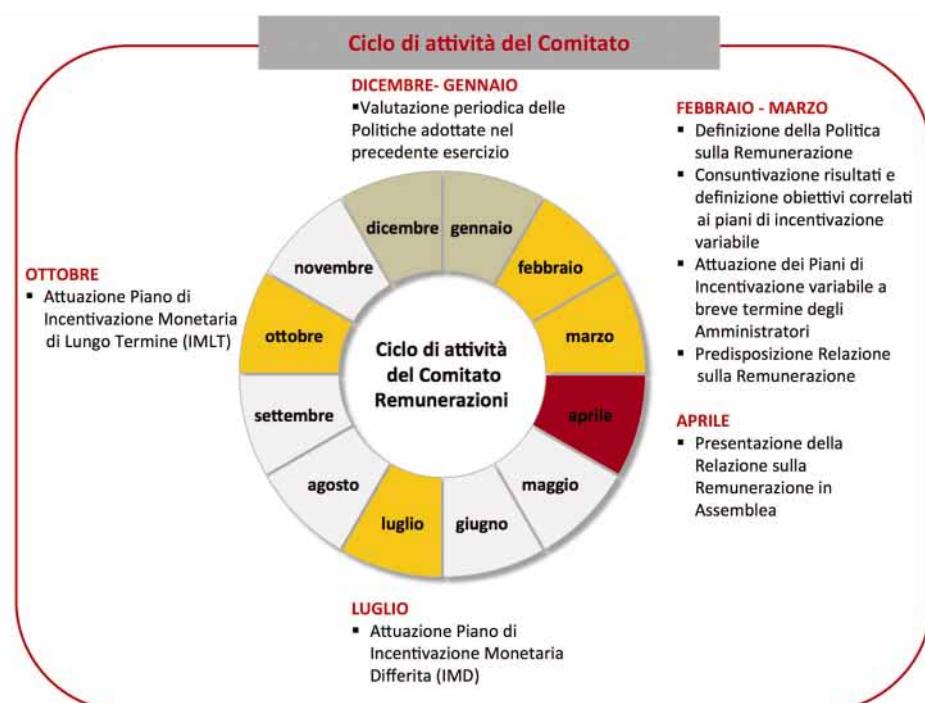
- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati;
- definizione delle proposte di Politica per l'esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;
- proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre, con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli azionisti.

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2011, il Comitato (nella precedente e attuale composizione) si è riunito complessivamente 5 volte, con una partecipazione media del 93% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2010 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2011, ai fini dei piani di incentivazione variabile, nonché sulle tematiche retributive collegate al rinnovo degli organi consiliari.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati gli sviluppi del quadro normativo e di autoregolamentazione, anche ai fini del recepimento delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione, con conseguente proposta di aggiornamento del Regolamento del Comitato, per quanto riguarda in particolare la composizione e i compiti del Comitato stesso.



Principali temi affrontati nel 2011

Marzo	1. Consuntivazione dei risultati di performance 2010 e definizione degli obiettivi 2011 ai fini dei Piani di incentivazione variabile in essere
	2. Attuazione dei Piani di Incentivazione variabile degli Amministratori esecutivi
Giugno	1. Induction sui sistemi di remunerazione manageriale
	2. Proposte per la remunerazione del Presidente
	3. Proposte per la remunerazione degli Amministratori esecutivi
	4. Proposte per la remunerazione degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e dei membri esterni dell'organismo di Vigilanza
	5. Approvazione del regolamento del Comitato Remunerazione
	6. Consuntivazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2010 per le risorse manageriali critiche
Luglio	1. Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita in favore degli Amministratori esecutivi e delle altre risorse manageriali e approvazione del Regolamento del Piano
	2. Relazione I Semestre 2011 del Comitato Remunerazione
Ottobre	1. Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in favore degli Amministratori esecutivi e delle risorse manageriali critiche
Dicembre	1. Informativa sul documento di consultazione Consob (ex art. 123-ter del TUF)
	2. Recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Borsa e conseguente aggiornamento del Regolamento del Comitato

Per il 2012 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 4 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime due riunioni, dedicate alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2011 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2012, nonché all'esame della presente Relazione per la successiva approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Nel corso delle prossime riunioni verranno implementati i Piani di Incentivazione di Lungo Termine, nonché approvati i relativi regolamenti e attuate le proposte di politica retributiva 2012.

Il Comitato 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, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento aderendo alle indicazioni del Codice di Autodisciplina e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

Iter di approvazione della Politica sulla Remunerazione 2012

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla Remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 13 febbraio 2012 e del 6 marzo 2012, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto delle seguenti deliberazioni assunte in relazione al rinnovo degli organi societari:

- deliberazione assembleare del 4 maggio 2011 in tema di remunerazione degli Amministratori;
- deliberazioni consiliari del 16 giugno 2011 in tema di remunerazione del Presidente, remunerazione degli Amministratori esecutivi, remunerazione per la partecipazione ai comitati consiliari, criteri generali per la remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Le suddette attività sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo in tema di remunerazione.

La Politica sulla Remunerazione Saipem per il 2012 relativamente agli Amministratori esecutivi e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 13 marzo 2012⁸, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

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

Finalità e principi generali della Politica sulla Remunerazione

Finalità

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

(8) In sede di recepimento delle raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina di Borsa, in data 13 dicembre 2011, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di rinviare l'approvazione della Politica sulla Remunerazione a marzo 2012, in occasione dell'approvazione della presente Relazione, considerato che la prima sezione di tale Relazione riguarda l'illustrazione della Politica sulla Remunerazione adottata e che, alla data della richiamata delibera consiliare, le disposizioni Consob volte a specificare in dettaglio il contenuto della Relazione, in attuazione dell'art. 123-ter citato, non erano state ancora definitivamente emanate.

Nell'ambito della politica adottata, particolare rilevanza assume la componente variabile collegata ai risultati conseguiti, attraverso sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business e operativi, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati, in coerenza con il Piano Strategico della Società.

In particolare, la Politica sulla Remunerazione Saipem contribuisce alla realizzazione della missione, dei valori e delle strategie aziendali, attraverso: (i) la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dalla Policy "Le nostre persone" approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 13 dicembre 2010; (ii) il riconoscimento delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale profuso, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento.

Principi generali

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- struttura retributiva in grado di attrarre, trattenere e motivare persone dotate di elevate qualità professionali;
- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo, a questi attribuito, di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali; gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione a base azionaria;
- struttura retributiva per gli Amministratori esecutivi e per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alla performance definita;
- coerenza della remunerazione complessiva, rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di livello comparabile per responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi articolata in una componente di breve termine e una componente di medio-lungo termine, caratterizzata da un adeguato differimento degli incentivi, attraverso la previsione di un periodo di vesting almeno triennale;
- significativa incidenza, per i ruoli esecutivi e caratterizzati da maggiore influenza sui risultati aziendali, delle componenti variabili di lungo termine, in un'ottica di sostenibilità dei risultati e di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare la remunerazione

della performance in un orizzonte sia di breve che di medio-lungo periodo attraverso:

- i. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di breve termine sulla base di una balanced score card che valorizzi la performance di Società e individuale, in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza, per quanto riguarda il responsabile del controllo interno, con i compiti assegnati;
 - ii. l'individuazione degli obiettivi dei piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di performance superiori a quelli dei principali competitor internazionali;
- valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene⁹, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla realizzazione degli obiettivi di performance definiti;
 - 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 preventenziali e assicurative;
 - eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi connotati dalla natura "a termine" del rapporto o caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012

Le Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2012 degli Amministratori riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base di un principio di continuità della struttura retributiva con quella definita nel precedente mandato.

Per quanto riguarda gli Amministratori non esecutivi e indipendenti, il Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 ha previsto compensi aggiuntivi unicamente per la partecipazione ai Comitati consiliari.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la Politica retributiva 2012 conferma l'attuazione dei medesimi strumenti retributivi utilizzati nel 2011, prevedendo in particolare piani di incentivazione di breve e di lungo termine strettamente coerenti a quelli del vertice aziendale, per meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nei piani di performance annuali e nel Piano Strategico della Società.

Le linee di politica retributiva 2012 sono state definite in linea con le finalità e i principi generali enunciati e sono state valutate dal Comitato Remunerazione e Nomine congruenti con i riferimenti di

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

mercato applicabili, anche in relazione alla valutazione periodica svolta dal Comitato sull'attuazione della politica retributiva 2011.

Presidente del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione per la carica

In base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, al Presidente è riconosciuta per la carica una remunerazione annua di 200.000 euro, comprensiva del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea pari a 40.000 euro.

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

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

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Benefit

Per il Presidente non sono previsti benefit.

Amministratori non esecutivi

Remunerazione assembleare

L'Assemblea del 4 maggio 2011 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, con riferimento all'attuale mandato, prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 40.000 euro, mantenuto invariato rispetto al precedente mandato.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Il Consiglio di Amministrazione, con deliberazione del 16 giugno 2011, ha riconosciuto agli Amministratori non esecutivi un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari:

- per il Comitato di Controllo Interno, in relazione al ruolo sempre più rilevante esercitato nel presidio dei rischi aziendali, sono stati previsti compensi pari rispettivamente a 15.000 euro per il Presidente e a 12.500 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione sono stati previsti compensi pari rispettivamente a 12.500 euro per il Presidente e a 10.000 euro per gli altri membri.

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

Non sono previsti accordi sui trattamenti di fine mandato degli Amministratori non esecutivi o che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato.

Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)

La struttura della remunerazione del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) per l'attuale mandato è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 in relazione alle deleghe conferite, e assorbe sia il compenso base quale Amministratore determinato dall'Assemblea, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in un importo complessivo annuale lordo pari a 901.808 euro. Tale compenso fisso è stato determinato considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità e può essere adeguato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in base alla verifica del posizionamento di mercato.

Inoltre, in qualità di Dirigente Saipem, il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) è destinatario delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile di breve termine

Il compenso variabile annuale è determinato con riferimento a un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130), rispettivamente pari al 60% e 78% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati di performance economico-finanziaria e operativa conseguiti da Saipem nell'esercizio precedente quello di erogazione. Tali obiettivi sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa di Saipem e su indicatori di Sostenibilità riferiti alla sicurezza. È inoltre facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) connesse al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza strategica.

Incentivazione variabile di lungo termine

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

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, con attribuzione annuale, a decorrere dal 2012, in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA¹⁰, parametro largamente utilizzato nell'Oil & Gas Services, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di crescita/consolidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business.

L'incentivo base da attribuire è determinato in relazione ai risultati conseguiti dal Gruppo nell'esercizio precedente quello di attribuzione per un valore target e massimo rispettivamente pari al 40% e 52% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in relazione ai

(10) Earnings before interest, tax, depreciation and amortization.

risultati conseguiti in ciascuno dei tre esercizi successivi quello di attribuzione in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. I risultati di EBITDA 2011 ai fini dell'attribuzione 2012 e gli obiettivi EBITDA 2012 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in coerenza con il Piano Strategico.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT): il Piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target fino a un massimo del 50% della retribuzione fissa. L'erogazione dell'incentivo è prevista dopo tre anni in percentuale compresa tra zero e 130% del valore assegnato in misura connessa alla variazione del parametro utile netto adjusted + Depreciation & Amortization (D&A) (quale indicatore della capacità di generare cassa e remunerare gli azionisti) misurata nel triennio in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'Oil & Gas Services. Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, McDermott, JGC, Subea7, Chiyoda, Transocean.

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention, prevedendo – nei casi di risoluzione consensuale o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting – che il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi, ovvero nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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

Per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) non sono previsti trattamenti in caso di cessazione della carica, sono invece previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL Dirigenti. Possono essere previsti eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

In favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), in continuità con la politica attuata nel 2011 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹¹), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹²), forme di copertura assicurativa a fronte del rischio di morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Amministratore Delegato (Deputy CEO)

Remunerazione fissa

In relazione alle deleghe conferite nel Consiglio del 16 giugno 2011, per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO) è previsto un compen-

so complessivo annuo pari a 447.500 euro. Tale importo assorbe il compenso come Amministratore pari a 40.000 euro ed è comprensivo di un'indennità d'espatrio di 97.500 euro. L'Amministratore Delegato (Deputy CEO) percepisce altresì un compenso annuo equivalente a circa 190.000 euro, quale Presidente di Saipem Ltd. Il compenso fisso è stato determinato considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità e può essere adeguato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in base alla verifica del posizionamento di mercato.

Incentivazione variabile di breve termine

Il compenso variabile annuale è determinato con riferimento a un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130), rispettivamente pari al 40% e 52% della remunerazione fissa¹³ collegato ai risultati di performance di Saipem e individuali nell'esercizio precedente quello di erogazione. Tali obiettivi sono focalizzati: sulla performance economico-finanziaria, sulla performance operativa e su indicatori di sostenibilità riferiti alla sicurezza.

È inoltre facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato connesse al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza strategica.

Incentivazione variabile di lungo termine

L'Amministratore Delegato (Deputy CEO), in coerenza con quanto previsto per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), partecipa ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, con attribuzione annuale, a decorrere dal 2012, in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA, parametro largamente utilizzato nell'Oil & Gas Services, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di crescita/consolidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business.

L'incentivo base da attribuire è determinato in relazione ai risultati conseguiti dal Gruppo nell'esercizio precedente quello di attribuzione per un valore target e massimo rispettivamente pari al 25% e 32,5% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in relazione ai risultati conseguiti in ciascuno dei tre esercizi successivi quello di attribuzione in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. I risultati di EBITDA 2011 ai fini dell'attribuzione 2012 e gli obiettivi EBITDA 2012 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in coerenza con il Piano Strategico.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT): il Piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target fino a un massimo del 35% della retribuzione fissa.

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

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

(13) La remunerazione fissa considerata come base di calcolo per l'incentivo è composta dal compenso complessivo annuo (447.500 euro) e dal compenso per la carica di Presidente di Saipem Ltd (190.000 euro), al netto dell'indennità di espatrio (97.500 euro).

L'erogazione dell'incentivo è prevista dopo tre anni, in percentuale compresa tra zero e 130% del valore assegnato in misura connessa alla variazione del parametro utile netto adjusted + Depreciation & Amortization (D&A) (quale indicatore della capacità di generare cassa e remunerare gli azionisti) misurata nel triennio in termini relativi rispetto allo stesso peer group previsto per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO).

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention, prevedendo – nei casi di risoluzione consensuale o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting – che il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi, ovvero nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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

Non sono previsti specifici trattamenti di fine mandato per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO) o accordi che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del mandato. Possono essere previsti eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO), in continuità con la politica attuata nel 2011, sono previsti la stipula di una polizza assicurativa per la previdenza complementare (1824 Clerical Medical Pension Fund), la stipula di una polizza assicurativa per l'assistenza sanitaria integrativa (BUPA - British Union Provident Association e CIGNA - International Employee Healthcare Plan), forme di copertura assicurativa a fronte del rischio morte e invalidità (Generali).

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di salary review che interessa tutta la popolazione manageriale. Le Linee Guida per il 2012, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevederanno criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento retributivo indirizzati ai titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento significativamente al disotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi una tantum straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza. Inoltre, in qualità di Dirigenti Saipem, i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferite effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

Incentivazione variabile di breve termine

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali con un livello di incentivazione target (performance = 100) e massima (performance = 130) differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari rispettivamente al 35% e 52% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di ciascun dirigente con Responsabilità Strategiche, declinati sulla base degli obiettivi assegnati al Vertice aziendale, sono assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Piani di incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con quanto previsto per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) e per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO), partecipano ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA, parametro largamente utilizzato nell'Oil & Gas Services, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di crescita/consolidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business.

L'incentivo base da attribuire è determinato in relazione ai risultati conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente quello di attribuzione per un valore target e massimo rispettivamente pari al 25% e 32,5% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di riferimento è determinato in relazione ai risultati conseguiti in ciascuno dei tre esercizi successivi quello di attribuzione in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. I risultati di EBITDA 2011 ai fini dell'attribuzione 2012 e gli obiettivi EBITDA 2012 sono stati deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2012 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in coerenza con il Piano Strategico.

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) previsto per le risorse manageriali critiche; il Piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target fino a un massimo del 35% della retribuzione fissa. L'erogazione dell'incentivo è prevista dopo tre anni, in percentuale compresa tra zero e 130% del valore assegnato in misura connessa alla variazione del parametro utile netto adjusted + Depreciation & Amortization (D&A) (quale indicatore della capacità di generare cassa e remunerare gli azionisti) misurata nel triennio in termini relativi rispetto allo stesso peer group previsto per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO).

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo – nei casi di risoluzione consensuale o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting – che il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi, ovvero nessuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale.

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

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato e prepensionamento e/o per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

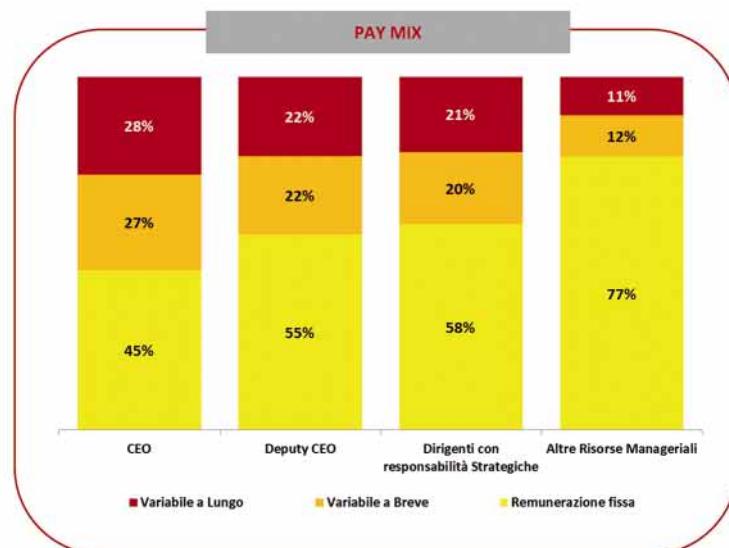
In favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2011 e nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previsti l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE) l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa a fronte del rischio di morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Riferimenti di mercato e pay-mix

I riferimenti retributivi utilizzati per le diverse tipologie di ruolo sono di seguito indicati:

- Presidente e Amministratori non esecutivi: riferimenti medi per i ruoli omologhi nelle Società quotate nazionali di maggiore capitalizzazione;
- Amministratori Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategiche: riferimenti medi dei ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende italiane.

Le linee di Politica retributiva 2012 determinano un mix retributivo coerente con la posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.



Sezione II

Compensi e altre informazioni

Prima Parte

Attuazione politiche retributive 2011

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2011 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2011, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con i principi generali richiamati nelle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione, nel corso del precedente e dell'attuale mandato. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2011 è risultata inoltre coerente ai riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix.

Compensi fissi

Agli Amministratori non esecutivi uscenti, nel corso del 2011, sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2008, nella misura spettante sino alla cessazione del mandato.

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

Agli Amministratori non esecutivi in carica sono stati erogati, pro-quota annua, i compensi deliberati, in riferimento al nuovo mandato consiliare, dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Con riferimento al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), con delibera consigliare del 16 giugno 2011, è stato apportato un adeguamento della remunerazione fissa per esigenza di allineamento rispetto ai riferimenti di mercato. Tale compenso, sia nel precedente che nell'attuale mandato, assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea.

Per quanto riguarda il posizionamento retributivo dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO), non sono emersi disallineamenti rispetto ai valori di mercato di riferimento, è stato quindi confermato l'attuale compenso. Tale compenso, sia nel precedente che nell'attuale mandato, assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del

processo di salary review annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2011 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa, nei casi di promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione a esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati.

Gli importi relativi ai compensi fissi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1, a pag. 17.

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

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

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1, a pag. 17.

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

L'incentivo del Piano annuale 2011 è stato corrisposto, per quanto riguarda gli Amministratori esecutivi, a fronte della valutazione della performance aziendale in relazione alla consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2010 in coerenza con il Piano Strategico, in termini di: (i) EBITDA Adjusted, (ii) Ordini da acquisire, (iii) Posizione finanziaria netta, (iv) Sostenibilità.

Per quanto riguarda gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2011 è stato connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2010. I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2010, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 8 marzo 2011, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 127 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello target e massimo rispettivamente pari a 100 e 130 punti. Ai fini della remunerazione variabile da erogare il punteggio di performance consuntivato determina:

- per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), l'erogazione di un bonus pari al 76,2% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (60%) e massima (78%) assegnati;
- per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO), l'erogazione di un bonus pari al 45,2% della remunerazione fissa, tenuto conto dei

- livelli di incentivazione target (40%) e massima (52%) assegnati;
- per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Gli incentivi erogati al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, a pag. 17, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3, a pag. 19.

Piano di Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione dell'8 marzo 2011, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2010 (valutato a scenario costante) di livello target.

In favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), il Consiglio di Amministrazione ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo base 2011 in misura pari a 360.500 euro (40% della remunerazione fissa complessiva).

Per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO), il Consiglio di Amministrazione ha definito l'attribuzione dell'incentivo base 2011 in misura pari a 135.000 euro (25% della remunerazione fissa).

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, gli importi attribuiti sono stati determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, fino a un massimo pari a 25% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3, a pag. 19.

Nel 2011 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2008 al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione dell'8 marzo 2011, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2008-2010, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione, il moltiplicatore da applicare all'incentivo base attribuito ai fini del calcolo dell'importo da erogare, in misura pari al 143% nella scala di incentivazione 0 ÷ 170%. In particolare, al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) è stato erogato un incentivo pari a 559.130 euro (143% dell'incentivo di 391.000 euro attribuito nel 2008) e all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) è stato erogato un incentivo pari a 251.680 euro (143% dell'incentivo di 176.000 euro attribuito nel 2008).

Gli importi erogati al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" della Tabella n. 3, a pag. 19.

Piano di Incentivazione Monetario di Lungo Termine

In favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 ottobre 2011, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base del Piano di Incentivazione Monetaria

di Lungo Termine previsto in sostituzione del precedente piano di stock option Saipem, non più attuato dal 2009; l'incentivo attribuito è stato definito in misura pari a 451.000 euro, secondo i criteri e le modalità di valorizzazione deliberati dal Consiglio stesso e con il supporto di provider esterni specializzati. Per l'Amministratore Delegato (Deputy CEO) l'incentivo attribuito è stato definito in misura pari a 189.000 euro, secondo i criteri e le modalità di valorizzazione deliberati dal Consiglio stesso e con il supporto di provider esterni specializzati.

Per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati attribuiti importi determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, fino a un massimo pari a 35% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche, sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3, a pag. 19.

Stock option

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

Per i Piani di stock option in essere, nel corso del 2011 è giunto a maturazione l'assegnazione 2008 del Piano di stock option 2006-2008, rivolto al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e alle risorse manageriali critiche e collegato alla performance conseguita dal titolo Saipem in termini di Total Shareholders' Return (TSR) nel triennio di riferimento, rispetto a quello dei sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'Oil & Gas Services.

Il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati conseguiti nel periodo di vesting, verificati, su proposta del Comitato Remunerazione, nella riunione dell'8 marzo 2011, ha determinato il moltiplicatore da applicare al numero di opzioni attribuite ai fini della determinazione delle opzioni esercitabili a partire dal 30 luglio 2011, in misura pari al 95% nella scala di incentivazione 0 ÷ 100%. Le opzioni esercitabili da parte del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) sono pari a 124.450 con prezzo di esercizio di 25,872 euro e le opzioni esercitabili da parte dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) sono pari a 59.850 con prezzo di esercizio di 25,872 euro e pari a 51.850 con prezzo di esercizio di 26,521.

Per maggiori dettagli sulle caratteristiche dei Piani in essere si rinvia ai relativi documenti informativi pubblicati nella sezione "Corporate Governance" sul sito internet della Società.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

In favore di un Dirigente con responsabilità strategiche, il cui incarico è mutato in data 8 febbraio 2011, è stato erogato, a integrazione delle competenze di legge e contrattuali, un trattamento definito in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo. Gli effetti della risoluzione consensuale del rapporto del Dirigente con responsabilità strategiche sui piani di incentivazione monetaria in essere, secondo quanto previsto dai rispettivi regolamenti, sono precisati nelle note della Tabella n. 2, a pag. 18 e della Tabella n. 3, a pag. 19.

Gli importi erogati a titolo di trattamenti di fine mandato e/o rapporto di lavoro sono specificati alla voce “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” della Tabella n. 1, a pag. 17.

Benefit

Nella Tabella n. 1, a pag. 17, è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2011, secondo un criterio di imponibilità fiscale, al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche; in particolare tali valori si riferiscono

ai seguenti benefit: (i) contribuzione annuale al fondo di previdenza complementare FOPDIRE; (ii) contribuzione annuale al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata triennale (valore al netto del contributo a carico dell'assegnatario). All'Amministratore Delegato (Deputy CEO) il valore dei benefit riconosciuti nel 2011 si riferisce a: (i) contribuzione annuale per la previdenza complementare 1824 Clerical Medical Pension Fund; (ii) contribuzione annuale per assistenza sanitaria integrativa BUPA - British Union Provident Association e CIGNA - International Employee Healthcare Plan.

Seconda Parte

Compensi corrisposti nell'esercizio 2011

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche¹⁴. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente; sono esclusi i rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione a Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il Consigliere partecipa;

- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella "Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair Value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock option in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

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

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(c)	Compensi variabili non equity						Compensi variabili non equity
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi	
Consiglio di Amministrazione										
Marco Mangiagalli	Presidente ⁽¹⁾	01.01 - 04.05	05.11	69 ^(a)						69
Alberto Meomartini	Presidente ⁽²⁾	04.05 - 31.12	04.14	129 ^(a)						129
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore ⁽³⁾ Delegato (CEO)	01.01 - 31.12		884 ^(a)	1.208 ^(b)		13		2.105	180
Hugh James O'Donnell	Amministratore Delegato ⁽⁴⁾ (Deputy CEO)	01.01 - 31.12		448 ^(a)	496 ^(b)	15		190 ^(c)	958	86
<i>Compensi nella Società che redige il Bilancio</i>								190	190	
<i>Compensi da controllate e collegate</i>										
<i>Totale</i>				448	496	15	190	190	1.148	86

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 4 maggio 2011 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2013.

(**) Pro-quota 2011 (dal 1º gennaio al 30 luglio) dell'assegnazione dei piani di stock option 2008 secondo la ripartizione prevista dai principi contabili.

(1) Marco Mangiagalli - Presidente del Consiglio di Amministrazione

(a) L'importo comprende i pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso deliberato dal Consiglio del 29 ottobre 2008 (200 migliaia di euro), che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro).

(2) Alberto Meomartini - Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

(3) Pietro Franco Tali - Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)

(a) L'importo comprende il compenso fisso approvato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (902 migliaia di euro), che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro), al quale si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo di 116 migliaia di euro.

(4) Hugh James O'Donnell - Amministratore Delegato (Deputy CEO)

(a) Il compenso fisso complessivo annuo approvato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (448 migliaia di euro), assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro) ed è comprensivo di un'indennità di espatio di 98 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 252 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008.

(c) Importo relativo al compenso per la carica di Presidente di Saipem Ltd.

segue **Tabella 1:**

**Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo
e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche**

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(c)	Compensi variabili non equity					Indennità della carica odcessione del rapporto di lavoro	
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici nonmonetari		
Consiglio di Amministrazione										
Ian Wybrew-Bond	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01 - 04.05	05.11	13 ^(a)					13	
Pierantonio Nebuloni	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01 - 04.05	05.11	13 ^(a)					13	
Luca Anderlini	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01 - 04.05	05.11	13 ^(a)					13	
Anna Maria Artoni	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01 - 04.05	05.11	13 ^(a)					13	
Salvatore Sardo	Consigliere ⁽⁹⁾	01.01 - 04.05	05.11	13 ^(a)					13	
Umberto Vergine	Consigliere ⁽¹⁰⁾	01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)					40	
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere ⁽¹¹⁾	04.05 - 31.12	04.14	27 ^(a)	8 ^(b)				35	
Nicola Greco	Consigliere ⁽¹²⁾	04.05 - 31.12	04.14	27 ^(a)	7 ^(b)				33	
Maurizio Montagnese	Consigliere ⁽¹³⁾	04.05 - 31.12	04.14	27 ^(a)	15 ^(b)				42	
Mauro Sacchetto	Consigliere ⁽¹⁴⁾	04.05 - 31.12	04.14	27 ^(a)	10 ^(b)				37	
Michele Volpi	Consigliere ⁽¹⁵⁾	04.05 - 31.12	04.14	27 ^(a)	8 ^(b)				35	
Collegio Sindacale										
Fabio Venegoni	Presidente ⁽¹⁶⁾	01.01 - 04.05	05.11							
	Compensi nella Società che redige il Bilancio			20 ^(a)					20	
	Compensi da controllate e collegate								59 ^(b)	
	Totale			20					59	
									59	79
Giulio Gamba	Sindaco Effettivo ⁽¹⁷⁾	06.12 - 31.12	04.12	3 ^(a)					3	
Mario Busso	Presidente ⁽¹⁸⁾	04.05 - 31.12	04.14	40 ^(a)					40	
Fabrizio Gardi	Sindaco Effettivo ⁽¹⁹⁾	01.01 - 06.12	04.14	37 ^(a)					37	
Adriano Propersi	Sindaco Effettivo ⁽²⁰⁾	01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)					40	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche^(***)										
		(21)		2.737 ^(a)		2.655 ^(b)		115	5.517	362
				4.647	48	4.358		143	190	9.397
										628
										1.468 ^(c)

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 4 maggio 2011 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2013.

(**) Pro-quota 2011 (dal 1° gennaio al 30 luglio) dell'assegnazione dei piani di stock option 2008 secondo la ripartizione prevista dai principi contabili.

(***) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e del CFO (dodici dirigenti).

(5) Ian Wybrew-Bond - Consigliere

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(6) Pierantonio Nebuloni - Consigliere

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(7) Luca Anderlini - Consigliere

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(8) Anna Maria Artoni - Consigliere

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(9) Salvatore Sardo - Consigliere

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(10) Umberto Vergine - Consigliere

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale mantenuto invariato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

(11) Gabriele Galateri di Genola - Consigliere

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso di 13 migliaia di euro come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

(12) Nicola Greco - Consigliere

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

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

(13) Maurizio Montagnese - Consigliere

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dal 4 maggio 2011 che comprende 7 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine e 8 migliaia di euro per l'Audit Committee.

(14) Mauro Sacchetto - Consigliere

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso di 15 migliaia di euro come Presidente dell'Audit Committee.

(15) Michele Volpi - Consigliere

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso di 13 migliaia di euro per la partecipazione all'Audit Committee.

(16) Fabio Venegoni - Presidente Collegio Sindacale

(a) Importo pro-quota fino al 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(b) L'importo comprende gli emolumenti dell'anno per la carica di Presidente del Collegio Sindacale di Saipem Energy Services SpA (45 migliaia di euro) e 14 migliaia di euro per la carica di Presidente del Collegio Sindacale della Servizi Energia Italia SpA (pro-quota dall'8 aprile 2011).

(17) Giulio Gamba - Sindaco Effettivo

(a) Importo pro-quota per il periodo dal 6 al 31 dicembre 2011 del compenso fisso assembleare.

(18) Mario Busso - Presidente Collegio Sindacale

(a) Importo pro-quota dal 4 maggio 2011 del compenso fisso assembleare.

(19) Fabrizio Gardi - Sindaco Effettivo

(a) Importo pro-quota fino al 6 dicembre 2011 del compenso fisso assembleare.

(20) Adriano Propersi - Sindaco Effettivo

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso annuale mantenuto invariato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

(21) Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(a) All'importo di 2.737 migliaia di euro relativo alle retribuzioni annue lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e le altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 486 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 1.070 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differenti attribuiti nel 2008 e gli importi pro-quota dei Piani di Incentivazione Monetaria Differita 2009 e 2010 e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 erogati a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro di un Dirigente con Responsabilità Strategiche, in relazione al periodo di vesting trascorso secondo quanto definito dai rispettivi Regolamenti.

(c) L'importo comprende l'incentivazione all'esodo e l'impegno di non concorrenza corrisposti in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro di un Dirigente con Responsabilità Strategiche.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicate nominativamente le stock option attribuite al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), all'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Sono in particolare indicati i diritti di acquisto (opzioni) su azioni

Saipem, esercitabili trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in relazione ai piani di incentivazione azionaria in essere, l'ultimo dei quali assegnato nel 2008; i dati sono riportati secondo un criterio di rappresentazione aggregata, essendo tali piani di incentivazione ormai residuali.

La tabella fornisce evidenza, nella colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio" del dato riportato nella colonna "Fair Value dei compensi equity" della Tabella n. 1.

Tabella 2:
Stock option assegnate ai componenti dell'organo di amministrazione e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nomecognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio			Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio							
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Scadenza media (mesi)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal-a)	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di assegnazione delle opzioni (euro)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (euro)	Numero di opzioni scadute nell'esercizio	Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	Piano di Stock Option Saipem 29 luglio 2008	131.000	25,872	31	-	-	-	-	-	-	-	-	6.550	124.450	180
Hugh James O'Donnell	Amministratore Delegato (Deputy CEO)	Piano di Stock Option Saipem 24 luglio 2007 29 luglio 2008	114.850	26,165	26	-	-	-	-	-	-	-	-	3.150	111.700	86
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche (2)		Piani di Stock Option Saipem 24 luglio 2007 29 luglio 2008	357.300	26,070	27	-	-	-	-	-	119.200	26,291	37.110	12.425	225.675	362

(1) Si riferisce al valore pro-quota 2011 (dal 1° gennaio al 30 luglio) dell'assegnazione del piano di stock option 2008 secondo la ripartizione prevista dai principi contabili.

(2) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e del CFO (dodici dirigenti). Il numero delle opzioni in essere tiene conto dei dirigenti non più in carica al 31 dicembre 2011.

Tabella 3 - Piani di incentivazione monetari a favore di Amministratori e altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore del Vice Presidente e Amministratore delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e, a livello aggregato, degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- nella colonna "Bonus dell'anno - differito" è riportato l'importo dell'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione dei Piani di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine;
- nella colonna "Periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;

- nella colonna "Bonus di anni precedenti - non più erogabili" sono riportati gli incentivi di lungo termine non più erogabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote di incentivo decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno, maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote di incentivo erogate per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti" sono riportati gli incentivi attribuiti negli anni precedenti, in attuazione dei Piani di Lungo Termine non ancora giunti a maturazione (vested).

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

Tabella 3:
Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione
e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(importi in migliaia di euro)		Bonus dell'anno		Bonus di anni precedenti					
Nome e cognome	Carica	Piano	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	Altri Bonus
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2011 CdA 8 marzo 2011	649						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011		361	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011		451	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010					443		
		Inciso Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010					426		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009					379		
Hugh James O'Donnell	Amministratore Delegato (Deputy CEO)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2011 CdA 8 marzo 2011	244						
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011		135	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011		189	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010					176		
		Inciso Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010					189		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009					160		
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽⁴⁾		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2011 CdA 8 marzo 2011	1.464				252 ⁽¹⁾	525	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011		622	triennale				
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011		895	triennale				
		Inciso Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010				80 ⁽²⁾	34 ⁽³⁾	715	
		Inciso Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010				91 ⁽²⁾	39 ⁽³⁾	834	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009				47 ⁽²⁾	47 ⁽³⁾	613	
Totale		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2008 Attribuzione: CdA 29 luglio 2008 Erogazione: CdA 8 marzo 2011					1.070 ⁽¹⁾		
			1.464	1.517		218	1.191	2.162	
			2.357	2.652		218	2.001	3.934	

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2008 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2008-2010.

(2) Importo pro-quota non più erogabile, a seguito della risoluzione consensuale, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

(3) Importo pro-quota erogato, a seguito della risoluzione consensuale, in relazione al periodo di vesting trascorso, secondo quanto definito nel Regolamento del Piano.

(4) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e del CFO (dodici dirigenti).

Partecipazioni detenute

Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

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

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

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

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	Saipem SpA	210.000	5.000 ⁽¹⁾	205.000	
Alberto Meomartini	Presidente	Saipem SpA	1.500		1.500	
Umberto Vergine	Consigliere	Saipem SpA	920	1.420	920	1.420
Altri dirigenti con responsabilità strategiche⁽³⁾		Saipem SpA	42.372	119.200 ⁽²⁾	119.200	42.372

(1) Vendita stock grant.

(2) Esercizio stock option.

(3) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO), dell'Amministratore Delegato (Deputy CEO) e del CFO (dodici dirigenti).

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



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

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

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

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

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

Sustainability Report (in inglese)

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

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

Progetto grafico: Gruppo Korus Srl - Roma
Copertina: Inarea
Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa: Impronta Grafica - Cantù

www.saipem.com