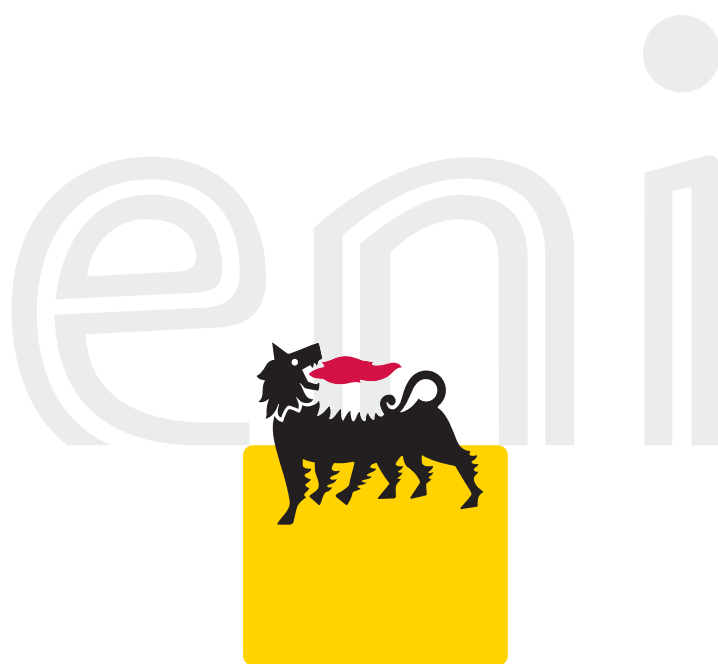


saipem



Relazione sulla Remunerazione 2014

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 salute e sicurezza, apertura, flessibilità, integrazione, innovazione, qualità, competitività, lavoro di gruppo, umiltà, internazionalizzazione, responsabilità, integrità.

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

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

AMERICHE

Bolivia, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Ecuador, Messico, Perù, Repubblica Dominicana, Stati Uniti, Suriname, Venezuela

CSI

Azerbaijan, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

Algeria, Angola, Camerun, Congo, Egitto, Gabon, Ghana, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Togo, Uganda

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Cina, Giappone, India, Indonesia, Malaysia, Myanmar, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Singapore, Thailandia, Vietnam

saipem



Relazione sulla Remunerazione 2014

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2014

3	Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
4	Premessa
5	Overview
7	Sezione I - Politica sulla remunerazione 2014

7	La Governance del processo di remunerazione
7	Organi e soggetti coinvolti
7	Comitato Remunerazione e Nomine Saipem
9	Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2014
9	Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione
10	Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2014
11	Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi
11	Amministratore Delegato-CEO
13	Dirigenti con responsabilità strategiche
14	Pay-mix

15	Sezione II - Compensi e altre informazioni
-----------	---

15	Attuazione politiche retributive 2013
15	Compensi fissi
15	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
15	Incentivazione variabile
16	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
17	Benefit
17	Compensi corrisposti nell'esercizio 2013
17	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
19	Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
19	Tabella 3 - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
21	Partecipazioni detenute
21	Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche



Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Gabriele Galateri di Genola

Signori Azionisti,

ho il piacere di presentare la Relazione annuale sulla Remunerazione di Saipem per l'anno 2014, che verrà sottoposta all'Assemblea degli azionisti e che è il risultato dell'intenso lavoro svolto dal Comitato Remunerazione e Nomine nel 2013, al fine di adeguare politiche e indirizzi in materia di remunerazione degli amministratori e delle risorse strategiche alle recenti evoluzioni normative, nonché alla crescente sensibilità e attenzione degli investitori.

Nel corso dell'anno il Comitato ha attivamente operato con iniziative e decisioni coerenti con i risultati espressi da Saipem nel 2013, attraverso politiche prudenziali sui sistemi retributivi e l'apporto di interventi correttivi su politiche di remunerazione e sistemi di incentivazione, ma anche adottando efficaci azioni finalizzate a proteggere e trattenere le risorse manageriali più critiche per l'azienda e il suo business. Inoltre, nell'ambito delle nostre ulteriori funzioni di Comitato Nomine, è stata posta grande attenzione nella valutazione dei criteri adottati per le designazioni dei dirigenti la cui nomina è di competenza del Consiglio di Amministrazione.

I risultati di voto sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2013, compiutamente analizzati dal Comitato nella riunione di luglio, hanno confermato un significativo apprezzamento delle politiche programmate.

L'ultima riunione dell'anno 2013 e la prima del 2014 sono state infine dedicate all'approfondimento dell'art. 84-ter della legge n. 98 del 9 agosto 2013, in tema di remunerazione degli amministratori muniti di delega delle società con azioni quotate controllate direttamente o indirettamente dalle pubbliche amministrazioni e della specifica fattispecie disciplinata dal comma 5-sexies.

Le Linee Guida di Politica Retributiva per il 2014 danno evidenza di alcune modifiche apportate rispetto allo scorso anno; desidero segnalare, in particolare, la modifica del Piano di Incentivazione

Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche per il business, cui parteciperà anche l'Amministratore Delegato che sarà nominato a valle del prossimo rinnovo consiliare; in linea con le migliori best practices internazionali e con le indicazioni dei principali proxy advisors, è stato introdotto, come parametro di performance, il Total Shareholder Return (TSR), in sostituzione dell'utile netto adjusted + D&A, al fine di realizzare un migliore allineamento tra gli incentivi del management e la creazione di valore per l'azionista.

Nel corso del 2013, inoltre, il Comitato ha studiato alcune ipotesi evolutive del sistema di incentivazione per il management che saranno a disposizione del nuovo Comitato che si insedierà a valle dell'Assemblea.

La Relazione testimonia il nostro costante impegno nel rappresentare adeguatamente agli azionisti e al mercato le Linee Guida definite da Saipem, nonché a garantire che la remunerazione sia collegata ai risultati effettivamente conseguiti assicurando chiarezza e trasparenza verso gli investitori.

Colgo l'occasione per ringraziare i consiglieri Nicola Greco e Maurizio Montagnese, nonché il Presidente del Collegio Sindacale, Mario Busso, per il prezioso contributo fornito ai lavori del Comitato e per rivolgere i più sinceri auguri ai membri che faranno parte del nuovo Comitato.

Signori Azionisti, vi ringrazio sin da ora per l'attenzione che dedicherete alla lettura della nostra Relazione e per il consenso che vorrete dare alle politiche 2014 in essa definite.

14 marzo 2014

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine in data 14 marzo 2014, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari¹, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2014 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le Linee Guida definiti nella Politica Saipem rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2013 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2014.

La Relazione illustra inoltre le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata pre-disposta:

- in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Autodisciplina"), cui Saipem aderisce;
- tenendo conto delle recenti evoluzioni normative e in particolare di quella prevista dall'art. 84-ter della legge n. 98 del 9 agosto 2013 in tema di remunerazione degli amministratori con deleghe delle società controllate direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni³. A tal proposito il Consiglio di Amministrazione ha verificato, tramite il Comitato Remunerazione e Nomine, che ha valutato in più sessioni e con il supporto di una consulenza legale le disposizioni di legge, la sussistenza dell'esenzione dalla presentazione di una proposta in materia di remunerazione relativamente ai propri Amministratori con deleghe, rientrando la Società nella fattispecie disciplinata dal comma 5-sexies della legge citata.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico, presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Corporate Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2013 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 D.Lgs. n. 58/1998 e art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (delibera n. 11971/1999 e successive modifiche e integrazioni).

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

[3] L'art. 84-ter della legge n. 98/2013 ha modificato l'art. 23-bis del D.L. n. 201/2011 (convertito con modificazioni con legge n. 214/2012), introducendovi tre nuovi commi (5-quater, 5-quinquies, 5-sexies), che prevedono:

5-quater. Nelle società direttamente o indirettamente controllate dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che emettono esclusivamente strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati nei mercati regolamentati, nonché nelle società dalle stesse controllate, il compenso di cui all'art. 2389, terzo comma, del codice civile, per l'Amministratore Delegato e il Presidente del Consiglio di Amministrazione non può essere stabilito e corrisposto in misura superiore al 75 per cento del trattamento economico complessivo a qualsiasi titolo determinato, compreso quello per eventuali rapporti di lavoro con la medesima società, nel corso del mandato antecedente al rinnovo.

5-quinquies. Nelle società direttamente o indirettamente controllate dalle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che emettono titoli azionari quotati nei mercati regolamentati, in sede di rinnovo degli organi di amministrazione, è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea degli azionisti una proposta in materia di remunerazione degli amministratori con deleghe di dette società e delle loro controllate, conforme ai criteri di cui al comma 5-quater. In tale sede l'azionista di controllo pubblico è tenuto a esprimere assenso alla proposta di cui al primo periodo.

5-sexies. Le disposizioni di cui ai commi 5-quater e 5-quinquies si applicano limitatamente al primo rinnovo dei consigli di amministrazione successivo alla data di entrata in vigore della presente disposizione, ovvero, qualora si sia già provveduto al rinnovo, ai compensi ancora da determinare, ovvero da determinare in via definitiva. Le disposizioni di cui ai commi 5-quater e 5-quinquies non si applicano qualora nei dodici mesi antecedenti alla data di entrata in vigore della presente disposizione siano state adottate riduzioni dei compensi dell'Amministratore Delegato o del Presidente del Consiglio di Amministrazione almeno pari a quelle previste nei medesimi commi.

[4] Art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998, sesto comma.



Overview

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

Ai fini della presente Relazione, il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto dei positivi risultati del voto assembleare⁵, dei feedback ricevuti dagli azionisti sulla Relazione 2013 e del quadro normativo di riferimento, con l'obiettivo di migliorare la chiarezza e la completezza delle informazioni fornite, in particolare nella descrizione dei sistemi di incentivazione variabile.

Politica sulla remunerazione 2014

Il Consiglio di Amministrazione Saipem, nominato dall'Assemblea in data 4 maggio 2011 per tre esercizi, scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2013 e per il rinnovo degli organi sociali. La Politica sulla Remunerazione 2014 illustrata in dettaglio nella prima sezione della presente Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori in carica, il cui mandato scade alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2013, le Linee Guida 2014 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, 8 gennaio 2013 e 6 settembre 2013, e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato;
- per gli Amministratori non esecutivi che saranno chiamati a far parte dei Comitati consiliari, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti;

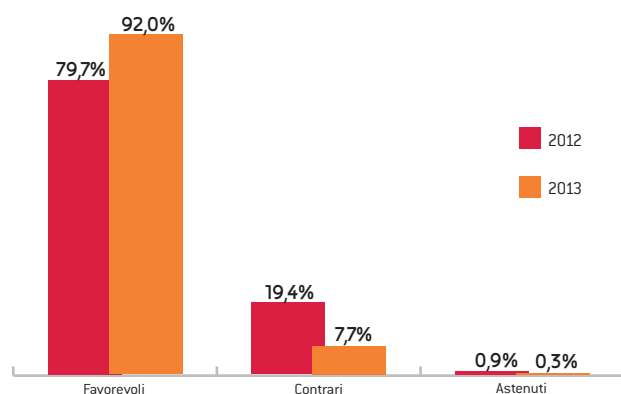
- per l'Amministratore Delegato-CEO e i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2014 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2013, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il vertice e le risorse manageriali critiche che prevede alcuni cambiamenti nelle condizioni di performance, al fine di assicurare un maggiore allineamento agli interessi degli azionisti, nonché una maggiore sostenibilità della creazione di valore nel lungo termine, tenuto anche conto degli orientamenti dei proxy advisor e dei principali investitori istituzionali.

La tabella a pagina 6 descrive gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Relazione sulla Remunerazione 2013 (I Sezione) - Risultati di voto assembleare

L'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2013, con una percentuale di voti favorevoli pari al 92,02% dei partecipanti. Rispetto al 2012 è stato conseguentemente registrato un aumento dei voti favorevoli pari a 12,3 punti percentuali.

Risultati di voto assembleare



[5] L'Assemblea degli azionisti del 30 aprile 2013, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma, del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla prima sezione della Relazione sulla Remunerazione 2013, con una percentuale di voti favorevoli pari al 92,02% dei partecipanti.

Politica sulla remunerazione 2014

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori
Remunerazione fissa	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.	CEO: 600.230 euro annui. DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato. Possono essere previsti eventuali adeguamenti in relazione ai target di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).
Incentivazione variabile annuale	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.	Obiettivi CEO: - EBIT (40%); - posizione finanziaria netta (30%); - ordini da acquisire (20%); - Sostenibilità & Integrity (10%). Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70 ÷ 130 punti* con una soglia minima per l'incentivazione pari a una performance complessiva di 85 punti. Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali.	CEO: livello di incentivazione a target pari al 60% della remunerazione fissa (min 51% e max 78%). DIRS: livello di incentivazione a target differenziato in base al ruolo assegnato, fino a un max del 40% della remunerazione fissa.
Incentivazione Monetaria Differita	Promuove la crescita della redditività del business nel lungo periodo. Destinatari: le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali.	Performance EBITDA misurata rispetto al valore di EBITDA a Piano. Incentivi attribuiti in funzione dei risultati di EBITDA conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70 ÷ 130*. Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 170% dell'importo attribuito, in funzione della media dei risultati annuali conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance annuale 70 ÷ 170*. Vesting triennale. Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali.	CEO: incentivo attribuito a target pari a 40% della remunerazione fissa (min 28% e max 52%). DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 25% della remunerazione fissa.
Incentivazione Monetaria di Lungo Termine¹	Promuove l'allineamento del management agli interessi degli azionisti e la sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo. Destinatari: le risorse manageriali critiche.	Performance misurata in termini di risultati del parametro TSR ² (60%) rispetto ai risultati conseguiti dalle società di un peer group di riferimento (Technip, Petrofac, JGC, Subsea 7, Samsung Engineering, Transocean) e in funzione dei risultati annuali conseguiti in termini di ROACE ² vs. Budget (40%) nel triennio di vesting. Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 130% dell'importo attribuito, in funzione del moltiplicatore ottenuto dalla ponderazione tra la percentuale media risultante dai posizionamenti annuali in termini di TSR relativo e la percentuale media relativa ai risultati di ROACE vs. Budget annuale conseguiti nel periodo di vesting secondo le seguenti scale**: TSR: 1° posto (130%); 2° posto (115%); 3° posto (100%); 4° posto (85%); 5° posto (70%); 6° posto (0%); 7° posto (0%); ROACE vs. Budget: >+5% (130%); ≤ +5%, >+2,5% (115%); ≤ +2,5%, ≥ 0% (100%); <0%, >-2,5% (85%); ≤ -2,5%, ≥ -5% (70%); <-5% (0%). Vesting triennale. Clawback nei casi di violazione delle norme aziendali o legali.	CEO: incentivo attribuito a target fino a un max del 50% della remunerazione fissa. DIRS: incentivi attribuiti a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 35% della remunerazione fissa.
Benefit	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare; - Assistenza sanitaria integrativa; - Coperture assicurative; - Autovettura a uso promiscuo.

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

(**) Non sarà prevista l'erogazione dell'incentivo per valori del moltiplicatore finale inferiori al 23% [raggiungimento del livello minimo di ROACE e TSR in almeno un anno del triennio].

[1] Il nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine essendo in parte collegato a un obiettivo di "Total Shareholder Return" (TSR), calcolato con riferimento alla performance del titolo Saipem rispetto a quella dei peers, sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea annuale che sarà convocata per la data del 6 maggio 2014. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob).

[2] Il Total Shareholder Return è un indicatore che misura il rendimento complessivo di un investimento azionario, tenendo conto sia della variazione della quotazione che dei dividendi distribuiti e reinvestiti nel titolo stesso, in un determinato periodo. Il ROACE è un indicatore che esprime la redditività del capitale investito, come rapporto tra utile operativo post tasse e capitale investito netto medio, in un determinato periodo.



Sezione I - Politica sulla remunerazione 2014

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, Vice 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 Saipem⁶, al Consiglio spettano inoltre:

- la definizione degli obiettivi e l'approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile 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 e Rischi e del Collegio Sindacale.

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

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato Remunerazione, ridenominato 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 Amministrazione⁷ e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società⁸. In linea con quanto previ-

sto dalle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. 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.

Fanno attualmente parte del Comitato i seguenti Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina: Gabriele Galateri di Genola, con funzioni di Presidente, Nicola Greco e Maurizio Montagnese.

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

Il Comitato svolge le seguenti funzioni propositive e consultive nei confronti del Consiglio di Amministrazione:

- 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, del Vice Presidente e dell'Amministratore Delegato, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio;
- propone, esaminate le indicazioni del 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.

[6] 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.
[7] In data 13 dicembre 2011 a seguito del recepimento dell'art. 6 del Codice di Autodisciplina in tema di remunerazione e in data 13 marzo 2012 a seguito del recepimento dell'art. 5 del Codice di Autodisciplina riguardanti l'istituzione del Comitato Nomine, mediante attribuzione dei relativi compiti.

[8] Il regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disponibile nella sezione "Corporate Governance" e "Documentazione" del sito internet della Società (www.saipem.com).

Modalità di funzionamento

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni, di norma nelle date previste nel calendario annuale degli incontri approvato dallo stesso Comitato. Il Comitato è validamente riunito in presenza di almeno la maggioranza dei componenti in carica e decide a maggioranza assoluta dei presenti. Il Comitato è dotato dal Consiglio di Amministrazione delle risorse necessarie per l'efficace svolgimento delle proprie funzioni di analisi e istruttorie. Il Comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti e può ricorrere, attraverso le strutture della Società, a consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio.

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

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente, in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati;
- definizione delle proposte di Politica per l'esercizio successivo e delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;

- definizione delle proposte riguardanti l'attuazione dei piani di incentivazione variabile in essere, di breve e di lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;
- predisposizione della Relazione sulla Remunerazione da sottoporre con cadenza annuale, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, all'Assemblea degli azionisti;
- esame dei risultati del voto espresso dagli azionisti in Assemblea sulla Politica approvata dal Consiglio.

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2013 il Comitato si è riunito complessivamente 9 volte, con una partecipazione media del 96% dei suoi componenti. Per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, il Comitato si è riunito 7 volte con una partecipazione media del 95% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla valutazione periodica della Politica per la remunerazione attuata nel 2012, anche ai fini della definizione delle proposte di Linee Guida di Politica per il 2013, sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2012 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2013 connessi ai piani di incentivazione variabile, sulla definizione delle proposte riguardanti l'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita per gli Amministratori esecutivi e per le alte risorse manageriali e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per gli Amministratori esecutivi e le risorse manageriali critiche, nonché sull'esame della Relazione sulla Remunerazione Saipem 2013.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i risultati di voto assembleare sulla Politica per la remunerazione 2013 e le Linee Guida programmate ai fini della predisposizione della Relazione 2014; in relazione ai cambiamenti organizzativi intervenuti e alla conseguente nomina di un Vice Presidente, il Comitato ha provveduto alla definizione della proposta relativa alla sua remunerazione

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

GENNAIO - FEBBRAIO

- Valutazione periodica delle Politiche adottate nel precedente esercizio
- Definizione della Politica sulla remunerazione

LUGLIO

- Consuntivazione risultati ai fini del Piano d'Incentivazione di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche
- Esame risultati di voto azionisti sulla Politica di Remunerazione



MARZO

- Consuntivazione risultati e definizione obiettivi correlati ai piani di incentivazione variabile
- Attuazione dei Piani di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) e di Lungo Termine (IMLT)
- Predisposizione Relazione sulla Remunerazione

MAGGIO

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

Principali temi affrontati nel 2013

Febbraio	1. Politica retributiva: valutazione attuazione 2012 e definizione della proposta 2013
	2. Esame del primo draft della Relazione sulla Remunerazione 2013
Marzo	1. Consuntivazione dei risultati 2012 e definizione degli obiettivi di performance 2013 ai fini dei Piani di incentivazione in essere
	2. Remunerazione variabile del Deputy CEO
	3. Attuazione dei Piani di incentivazione variabile di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche
	4. Esame della versione finale della Relazione sulla Remunerazione
Luglio	1. Consuntivazione risultati 2012 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche
	2. Valutazione del compenso del responsabile della funzione Internal Audit
	3. Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle remunerazioni nelle assemblee degli azionisti
Settembre	1. Definizione della proposta al CdA del compenso del Vice Presidente
Ottobre- Novembre	1. Esame della proposta di revisione del sistema di incentivazione monetaria di Lungo Termine
Dicembre	1. Valutazione ipotesi evolutive del sistema di incentivazione del management
	2. Esame delle nuove norme sui compensi degli Amministratori con deleghe per le società quotate controllate dalle Pubbliche Amministrazioni [art. 84-ter, legge n. 98/2013]

fissa. Ha analizzato le ipotesi evolutive del sistema di incentivazione per il management. Ha infine esaminato il tema della riforma in materia di remunerazione degli amministratori con deleghe delle società controllate direttamente o indirettamente dalle Pubbliche Amministrazioni che emettono titoli azionari quotati nei mercati regolamentati, prendendo atto della recente modifica dell'art. 23-bis, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201, a opera dell'art. 84-ter, legge 9 agosto 2013, n. 98.

Per il 2014 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 6 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime tre riunioni, dedicate in particolare alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2013 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2014, nonché alla consuntivazione dei risultati e alla definizione degli obiettivi di performance collegati all'attuazione dei piani di incentivazione variabile e agli impatti dell'art. 84-ter della legge 9 agosto 2013, n. 98.

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

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2014

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 17 gennaio 2014, del 10 febbraio 2014 e del 10 marzo 2014, 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 degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2013, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari⁹.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2014, relativamente agli Amministratori esecutivi e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 14 marzo 2014, 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, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale e di allineare l'interesse del management con l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

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

[9] Con riferimento alla deliberazione assembleare del 4 maggio 2011 in tema di remunerazione degli Amministratori, nonché alle deliberazioni consiliari del 16 giugno 2011 relative alla remunerazione del Presidente, degli Amministratori con deleghe e degli Amministratori non esecutivi per la partecipazione ai comitati consiliari, e ai criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, oltre alle deliberazioni consiliari dell'8 gennaio 2013 in tema di remunerazione del nuovo Amministratore Delegato-CEO e del 6 settembre 2013 in tema di remunerazione del Vice Presidente.

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

Principi generali

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

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali; gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione variabile;
- struttura retributiva per l'Amministratore Delegato e per i Dirigenti con responsabilità strategiche, adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare:
 - i. la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con i compiti assegnati;
 - ii. la definizione di 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 e garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine;
- incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene¹⁰, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla loro realizzazione;
- adozione di meccanismi di clawback per il recupero degli incentivi che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, risultino non dovuti nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi, ovvero che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali, fatta salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali, al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite, privilegiando le componenti previdenziali e assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2014

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2014 prevedono quanto segue:

- per gli Amministratori in carica, il cui mandato scade alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2013, le Linee Guida 2014 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, dell'8 gennaio 2013 e del 6 settembre 2013, e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto al precedente esercizio;
- per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato; per gli Amministratori non esecutivi che saranno chiamati a far parte dei Comitati consiliari, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti;

[10] 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.

- per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2014 prevedono i medesimi strumenti retributivi previsti nel 2013, con l'adozione di un nuovo Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo termine per le risorse manageriali critiche che comporta alcuni cambiamenti alle condizioni di performance e al peer group, in relazione a un'esigenza di maggiore allineamento di tale forma di incentivazione agli interessi degli azionisti, nonché di maggiore sostenibilità della creazione di valore nel lungo termine, tenuto anche conto degli orientamenti dei proxy advisor e dei principali investitori istituzionali.

I riferimenti di mercato utilizzati sono: (i) per il Presidente, Vice Presidente e gli Amministratori non esecutivi, i ruoli omologhi nelle principali società quotate nazionali di maggiore capitalizzazione; (ii) per l'Amministratore Delegato e i Dirigenti con responsabilità strategiche, i ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale nelle grandi aziende industriali nazionali e internazionali.

Presidente del Consiglio di Amministrazione, Vice Presidente e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, per il Vice Presidente e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011 e 6 settembre 2013.

Remunerazione del Presidente e del Vice Presidente

Per il Presidente il Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 ha deliberato una remunerazione annua di 200.000 euro, comprensiva del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea pari a 40.000 euro.

In base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 6 settembre 2013, per il Vice Presidente è riconosciuta per la carica una remunerazione annua di 130.000 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 e per il Vice Presidente non sono previste componenti variabili.

Per il Presidente e il Vice Presidente che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la definizione di compensi commisurati al ruolo e alle eventuali deleghe che potrebbero essere assegnate, in linea con i principi generali precedentemente citati.

Compenso degli Amministratori non esecutivi

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

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi in carica è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, invariati rispetto al 2013, sono determinati come segue:

- per il Comitato per il Controllo e Rischi sono stati confermati compensi pari rispettivamente a 15.000 euro per il Presidente e a 12.500 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e Nomine sono stati confermati i compensi pari rispettivamente a 12.500 euro per il Presidente e a 10.000 euro per gli altri membri.

Per gli Amministratori non esecutivi che saranno nominati per il nuovo mandato e saranno chiamati a far parte dei Comitati consiliari, in relazione al significativo e crescente impegno richiesto per lo svolgimento dell'incarico, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione prevedono la possibilità di variazione dei compensi già definiti nel 2013, in linea con i benchmark di mercato, mantenendo il criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

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

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

Benefit

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

Amministratore Delegato-CEO

La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO tiene conto delle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 8 gennaio 2013 per quanto riguarda la remunerazione fissa. In merito alle altre componenti retributive, in qualità di dirigente Saipem e come per gli altri dirigenti della Società, l'Amministratore Delegato-CEO rientra nel sistema di incentivazione del Gruppo Saipem così come rappresentato nelle seguenti Linee Guida sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione fissa

Per l'Amministratore Delegato-CEO in carica la remunerazione fissa è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 600.230 euro. Tale compenso fisso è stato determinato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in relazione all'analisi retributiva effettuata, alle deleghe conferite e ai livelli retributivi medi riscontrati sul mercato per posizioni equivalenti in aziende comparabili per complessità e dimensione, in considerazione dei riferimenti di competitività tipici di titolari neo-promossi o in corso di consolidamento nella posizione, e può essere adeguato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in base alla verifica del posizionamento di mercato.

Il compenso fisso 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.

Inoltre, in qualità di Dirigente Saipem, l'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 annuale

Per l'Amministratore Delegato in carica e come previsto per gli altri dirigenti del Gruppo Saipem, il piano di incentivazione variabile annuale 2014 è collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70 ÷ 130, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance complessiva minima deve risultare pari a 85 punti. Gli obiettivi definiti per l'incentivazione 2014 hanno riguardato in particolare: (i) EBIT adjusted (peso 40%); (ii) ordini da acquisire (peso 25%); (iii) Free Cash Flow (peso 25%); (iv) Sostenibilità (Health and Safety) (peso 10%).

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2014, determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130), rispettivamente pari al 51%, al 60% e al 78% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

È inoltre facoltà del Comitato Remunerazione e Nomine proporre al Consiglio eventuali forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato, in relazione al potenziamento della struttura gestionale e operativa della Società e al raggiungimento degli obiettivi strategici di rafforzamento della compliance e del sistema di controllo interno e gestione rischi, al fine di renderlo sempre più efficace e allineato alle migliori best practice nazionali e internazionali.

In base a quanto deliberato dal Consiglio del 14 marzo 2014, gli obiettivi 2014 collegati al piano di incentivazione di breve termine dell'Amministratore Delegato si articolano in: (i) EBIT (peso 40%); (ii) Posizione Finanziaria Netta (peso 30%); (iii) Ordini da Acquisire (peso 20%); (iv) Sostenibilità & Integrity (peso 10%)¹¹.

Incentivazione variabile di lungo termine

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

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012-2014 (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni annuali, definite in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA¹². Tale parametro risulta largamente utilizzato nell'oil&gas services, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di con-

solidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso, al termine del periodo di vesting, sono sottoposti alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance 70 ÷ 130, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 28%, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non viene effettuata alcuna attribuzione; (ii) l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting di ogni singola attribuzione è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale compresa tra lo zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).

Piano Incentivazione Monetaria Differita - Timeline



- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) per le risorse manageriali critiche, collegato al rendimento del titolo azionario conseguito dalla Società in rapporto a quello dei principali competitor internazionali e ai risultati di redditività del capitale investito. Tale Piano, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare¹³, prevede l'introduzione di due nuovi indicatori di performance: Total Shareholder Return (quale indicatore della capacità di remunerare gli azionisti misurato in termini relativi rispetto a un peer group) e ROACE (quale indicatore della redditività del capitale investito misurato rispetto al Budget annuale), entrambi rilevati in un orizzonte temporale triennale. Tale piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target pari al 50% della remunerazione fissa, in relazione a un'esigenza di maggiore allineamento di tale forma di incentivazione agli interessi degli azionisti e alla sostenibilità della crescita nel lungo periodo. L'importo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale dell'importo attribuito, in funzione della ponderazione tra:

- la media dei posizionamenti annuali in termini di Total Shareholder Return misurati nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'oil&gas services (peso 60%);
- la media relativa ai risultati di ROACE annuale vs. Budget nel triennio di vesting (peso 40%)¹⁴.

Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, JGC, Subsea 7, Transocean, Petrofac, Samsung Engineering.

[11] L'obiettivo è stato declinato tramite indicatori quali: Indice di frequenza infortuni: Total Recordable Injury Frequency Rate; Programma prevenzione infortuni; Analisi Energetiche in linea con i requisiti dello Standard ISO 50001.

[12] Earnings before interest, tax, depreciation and amortisation.

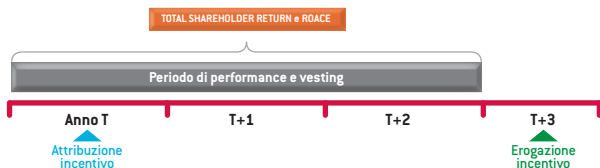
[13] La proposta in materia verrà presentata all'Assemblea degli azionisti convocata in data 6 maggio 2014.

[14] Le percentuali dei due indicatori sono definite secondo le seguenti scale: TSR relativo (peso 60%): la percentuale è determinata dalla media dei posizionamenti, rispetto al peer group, in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: 1° posto = 130%; 2° posto = 115%; 3° posto = 100%; 4° posto = 85%; 5° posto = 70%; 6° o 7° posto = 0%. ROACE vs. Budget: la percentuale è determinata dalla media dei risultati conseguiti verso il budget in tre esercizi successivi a partire da quello di attribuzione in base al seguente schema: >+5% (130%); ≤+5%, >+2,5% (115%); ≤+2,5%, ≥0% (100%); <0%, >-2,5% (85%); ≤-2,5%, ≥-5% (70%); <-5% (0%).

Non è prevista l'erogazione dell'incentivo per valori del moltiplicatore finale inferiori al 23% (raggiungimento del 5° posto per il TSR e risultato di ROACE vs. Budget compreso tra -5% e -2,5% in almeno un anno del triennio).

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'erogazione degli incentivi di lungo termine di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza naturale del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste nel Piano e come definito dai relativi regolamenti.

Piano Incentivazione Monetaria Lungo Termine - Timeline



Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention, prevedendo che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in misura ridotta e in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo 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 l'Amministratore Delegato-CEO non sono previsti trattamenti in relazione alla cessazione della carica. Come per gli altri dirigenti della Società, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL Dirigenti ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO, in continuità con la politica attuata nel 2013, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁵) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹⁶), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa dei Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate con-

siderando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale. Le Linee Guida per il 2014, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento della retribuzione fissa per titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi a tantum straordinari, per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa, connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza (ridefinizione di accordi commerciali in aree/mercati strategici e complessi, efficiente recupero di ritardi/profitto/crediti riferita a progetti di elevato valore, acquisizioni non pianificate).

Inoltre, i Dirigenti con responsabilità strategiche, in qualità di dirigenti Saipem, sono destinatari 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 annuale

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2014, determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70 ÷ 130 (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con soglia minima di incentivazione pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo.

Il livello di incentivazione a target (performance = 100) e massimo (performance = 130) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari rispettivamente al 35% e al 52% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di performance dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità e integrity, nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine approvati dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2012 e il 14 marzo 2014, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) destinato alle risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di incentivazione variabile annuale. Il Piano 2012-2014 prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, definite in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA. Tale parametro risulta largamente

[15] Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, www.fopdire.it

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

utilizzato nell'oil&gas services, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di consolidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso, al termine del periodo di vesting, sono sottoposti alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance $70 \div 130$, per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 17,5%, al 25% e al 32,5% della remunerazione fissa. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non viene effettuata alcuna attribuzione; (ii) l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting di ogni singola attribuzione è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel triennio in percentuale compresa tra zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) previsto per le risorse manageriali critiche, collegato al rendimento del titolo azionario conseguito dalla Società in rapporto a quello dei principali competitor internazionali e ai risultati di redditività del capitale investito. Tale Piano, subordinatamente alla sua approvazione anche in sede assembleare, prevede l'introduzione di due nuovi indicatori di performance: Total Shareholder Return (quale indicatore della capacità di remunerare gli azionisti misurato in termini relativi rispetto a un peer group) e ROACE (quale indicatore della redditività del capitale investito misurato rispetto al Budget annuale), entrambi rilevati in un orizzonte temporale triennale. Il Piano prevede l'attribuzione annuale di un incentivo di valore target differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa. L'importo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale dell'importo attribuito, in funzione della ponderazione tra:
 - la media dei posizionamenti annuali in termini di Total Shareholder Return misurato nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'oil&gas services (peso 60%);
 - la media relativa ai risultati di ROACE annuale vs. Budget nel triennio di vesting (peso 40%).

Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, JGC, Subsea 7, Transocean, Petrofac, Samsung Engineering.

Non è prevista l'erogazione dell'incentivo per valori del moltiplicatore finale inferiori al 23% (raggiungimento del 5° posto per il TSR e risultati di ROACE vs. Budget compreso tra -5% e -2,5% in almeno un anno del triennio).

Entrambi i Piani contemplano clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il veri-

ficarsi 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

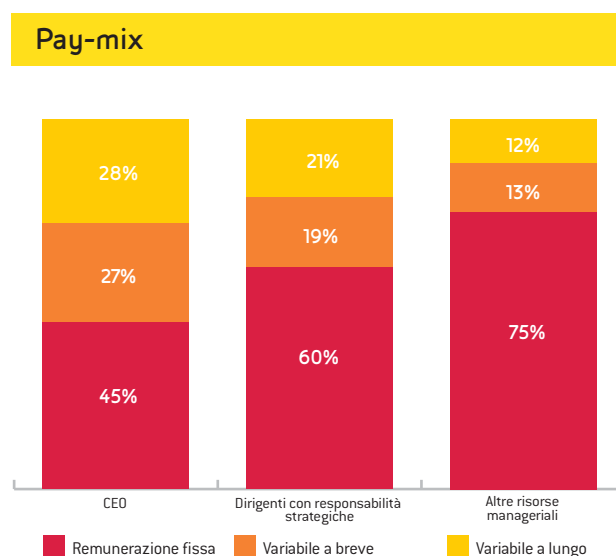
Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come previsto per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre previsti specifici compensi 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 2013, nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

Pay-mix

Le Linee Guida di Politica Retributiva 2014 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.





Sezione II - Compensi e altre informazioni

Attuazione politiche retributive 2013

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2013 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice Presidente, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-CEO, del Deputy CEO uscente e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2013, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con le delibere assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2013 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix.

Compensi fissi

Al Presidente è stato erogato il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, in continuità con la struttura retributiva e gli importi definiti nel precedente mandato. Tale compenso assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Al Vice Presidente è stato erogato pro-quota annua a decorrenza dalla data di nomina, il compenso deliberato per la carica dal Consiglio di Amministrazione del 6 settembre 2013 e assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 4 maggio 2011, mantenuti invariati rispetto al precedente mandato.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 gennaio 2013. Tale compenso assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 4 maggio 2011.

Al Deputy CEO uscente è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, che assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2013 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 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 2013".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

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

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile annuale

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2012, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 13 marzo 2013, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 78,7 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance minimo e massimo rispettivamente pari a 70 e 130 punti.

Per quanto riguarda l'Amministratore Delegato-CEO non è stato erogato alcun incentivo variabile in quanto la performance 2012 non è stata espressa in Saipem. Per quanto riguarda il Deputy CEO e i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2013 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 2012.

Ai fini della remunerazione variabile erogata nel 2013 la performance consuntivata ha determinato:

- per il Deputy CEO uscente l'erogazione di un incentivo di 210.500 euro, pari al 39% della remunerazione fissa¹⁷, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (40%) e massima (52%) assegnati;
- per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Gli incentivi erogati al Deputy CEO uscente e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2013, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deli-

[17] 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).

berato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2012 (valutato a scenario costante) di livello inferiore al target.

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO il Consiglio di Amministrazione ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo base 2013 in misura pari a 168.000 euro (28% della remunerazione fissa).

Per il Deputy CEO uscente il Consiglio di Amministrazione ha definito l'attribuzione dell'incentivo base 2013 in misura pari a 94.500 euro (17,5% della remunerazione fissa).

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche gli importi attribuiti sono stati determinati secondo un livello di incentivazione target, differenziato per livello di ruolo, fino a un massimo pari al 17,5% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti all'Amministratore Delegato-CEO, al Deputy CEO uscente e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Nel 2013 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 all'Amministratore Delegato-CEO (incentivo assegnato da Eni), al Deputy CEO uscente e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2013, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2010-2012, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale, da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 110%.

All'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato un incentivo pari a 120.015 euro (pari al 127% dell'incentivo di 94.500 euro attribuito nel 2010 da Eni). La determinazione della percentuale per il calcolo dell'incentivo è stata definita tenendo conto della media ponderata dei risultati di Eni e Saipem, rispetto al periodo di effettiva permanenza in ciascuna di esse, così come previsto dai relativi regolamenti dei piani.

La tabella riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting:

Attribuzione 2010 (migliaia di euro)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv. Erogazione 2013	
	2010	2011	2012	(migliaia di euro)	
IMD					
94,5	Eni on tgt	Eni on tgt	Eni on tgt Saipem < tgt	127	120

Gli importi erogati all'Amministratore Delegato-CEO, al Deputy CEO uscente e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 28 ottobre 2013, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine in misura pari a 300.000 euro, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2013. Per i Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati attribuiti importi determinati secondo un livello di incentiva-

zione differenziato in funzione del ruolo ricoperto, fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa.

Gli incentivi base attribuiti all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Nel 2013 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010 all'Amministratore Delegato-CEO (incentivo assegnato da Eni), al Deputy CEO uscente e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 30 luglio 2013, sulla base dei risultati di utile netto adjusted + D&A Saipem consuntivati nel periodo 2010-2012, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale, da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 110%. All'Amministratore Delegato-CEO è stato erogato un incentivo pari a 2.550 euro (pari al 2% dell'incentivo di 127.500 euro attribuito nel 2010 da Eni). La determinazione della percentuale per il calcolo dell'incentivo è stata definita tenendo conto della media ponderata dei risultati di Eni e di Saipem rispetto al periodo di effettiva permanenza in ciascuna di esse, così come previsto dai relativi regolamenti dei piani.

La tabella riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting:

Attribuzione 2010 (migliaia di euro)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv. Erogazione 2013	
	2010	2011	2012	(migliaia di euro)	
IMLT					
127,5	Eni 7° posto	Eni 7° posto	Eni 7° posto Saipem 3° posto	2	3

Gli importi erogati all'Amministratore Delegato-CEO, al Deputy CEO uscente e ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Stock option

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

Per maggiori dettagli sulle caratteristiche e la vita residua dei piani in essere, la cui ultima assegnazione è giunta a maturazione nel 2011 secondo quanto riportato a pag. 14 della Relazione sulla Remunerazione 2012, si rinvia ai documenti informativi pubblicati nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società, nonché alle informazioni contenute nelle "Note al bilancio" della Relazione Finanziaria Annuale 2013.

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

In favore del Deputy CEO, il cui rapporto di lavoro è cessato in data 4 gennaio 2014, sono state erogate le competenze di legge e contrattuali previste per la cessazione del rapporto di lavoro subordinato oltre agli importi definiti in coerenza con le politiche aziendali di incentivazioni all'esodo e all'ammontare di 250.000 euro quale patto di non concorrenza per la durata di un anno. Gli effetti della risoluzione consensuale del rapporto del Deputy CEO uscente sui piani di incentivazione monetaria in essere, secondo quanto previ-

sto dai rispettivi regolamenti, sono evidenziati nelle note delle Tabelle n. 1 e n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013". Gli importi erogati a titolo di trattamento 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 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013".

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2013" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2013, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata triennale (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario). Al Deputy CEO uscente il valore dei benefit riconosciuti nel 2013 si riferisce a: (i) contribuzione annuale per la previdenza complementare Saipem Group Pension Scheme; (ii) contribuzione annuale per assistenza sanitaria integrativa BUPA - British Union Provident Association e CIGNA - International Employee Healthcare Plan.

fica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3 "Piani di incentivazione monetari a favore di Amministratori, Direttori Generali e dei 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 e 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.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2013

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, ai Dirigenti con responsabilità strategiche¹⁸. È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

- nella colonna "Compensi fissi" sono riportati, secondo un criterio di competenza, gli emolumenti fissi e le retribuzioni da lavoro dipendente spettanti nell'anno al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente; sono esclusi i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi erogati nell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della veri-

[18] Non sussistono i presupposti previsti dalla vigente normativa per la disclosure su base individuale.

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome		Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity						Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi			
Consiglio di Amministrazione													
Alberto Meomartini	Presidente ⁽¹⁾		01.01 - 31.12	04.14	200 ^(a)							200	
Piergaetano Marchetti	Vice Presidente ⁽²⁾		30.07 - 31.12	04.14	55 ^(a)							55	
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO ⁽³⁾		01.01 - 31.12	04.14	600 ^(a)		123 ^(b)		10			732	
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO ⁽⁴⁾		01.01 - 30.07										
	COO Drilling and Business Support		01.08 - 23.12										
	Compensi nella Società che redige il Bilancio				448 ^(a)		944 ^(b)				1.392		
	Compensi da controllate e collegate								27	190 ^(c)	217		
	Totale				448		944		27	190	1.609		1.177 ^(d)
Fabrizio Barbieri	Consigliere ⁽⁵⁾		30.04 - 31.12	04.14	27 ^(a)							27	
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere ⁽⁶⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)	13 ^(b)						53	
Nicola Greco	Consigliere ⁽⁷⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)	10 ^(b)						50	
Maurizio Montagnese	Consigliere ⁽⁸⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)	23 ^(b)						63	
Mauro Sacchetto	Consigliere ⁽⁹⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)	15 ^(b)						55	
Michele Volpi	Consigliere ⁽¹⁰⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)	13 ^(b)						53	
Collegio Sindacale													
Mario Busso	Presidente ⁽¹¹⁾		01.01 - 31.12	04.14	60 ^(a)							60	
Adriano Propersi	Sindaco Effettivo ⁽¹²⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)							40	
Anna Gervasoni	Sindaco Effettivo ⁽¹³⁾		01.01 - 31.12	04.14	40 ^(a)							40	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ^(**)													
		⁽¹⁴⁾			2.917 ^(a)		1.926 ^(b)		141		4.984		
					4.586	73	2.993		178	190	8.019		1.177

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

[**] Tutti i Dirigenti sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti).

[1] **Alberto Meomartini - Presidente del Consiglio di Amministrazione**

(a) L'importo comprende il 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).

[2] **Piergaetano Marchetti - Vice Presidente**

(a) L'importo comprende i pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 6 settembre 2013 (130 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro).

[3] **Umberto Vergine - Amministratore Delegato-CEO**

(a) L'importo comprende il compenso fisso approvato dal Consiglio dell'8 gennaio 2013 (600 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato 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 pari a 39 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 120 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 da Eni e l'erogazione di 2,5 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010.

[4] **Hugh James O'Donnell - Deputy CEO**

(a) L'importo comprende il compenso fisso complessivo annuo approvato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (448 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro), comprensivo di un'indennità di espatrio di 98 migliaia di euro, al quale si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo pari a 701 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 194 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 e l'erogazione di 208 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010, oltre agli importi pro-quota dei piani di incentivazione monetaria differiti 2011, 2012 e 2013 e dei piani di incentivazione monetaria di lungo termine 2011 e 2012, erogati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso secondo quanto definito dai relativi regolamenti.

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

(d) L'importo comprende l'incentivazione all'esodo corrisposta in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro del Deputy CEO uscente per un ammontare di 926 migliaia di euro, inferiori a 2 annualità di remunerazione fissa complessiva (448+190), oltre a 250 migliaia di euro a titolo di patto di non concorrenza per un anno.

[5] **Fabrizio Barbieri - Consigliere**

(a) L'importo comprende i pro-quota del compenso fisso assembleare.

[6] **Gabriele Galateri di Genola - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

[7] **Nicola Greco - Consigliere**

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

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

[8] **Maurizio Montagnese - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso pari a 10 migliaia di euro per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine e 12,5 migliaia di euro per il Comitato per il Controllo e Rischi.

[9] **Mauro Sacchetto - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi.

[10] **Michele Volpi - Consigliere**

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

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

[11] **Mario Busso - Presidente Collegio Sindacale**

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

[12] **Adriano Propersi - Sindaco Effettivo**

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

[13] **Anna Gervasoni - Sindaco Effettivo**

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

[14] **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(a) All'importo di 2.917 migliaia di euro relativo alle retribuzioni annue lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 157 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 517 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2010, l'erogazione di 410 migliaia di euro relativa agli incentivi di lungo termine attribuiti nel 2010 e l'erogazione di bonus straordinari per 80 migliaia di euro.

Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

Nella tabella sono indicati, a livello aggregato per i Dirigenti con responsabilità strategiche, i diritti di acquisto (opzioni) su azioni

Saipem ancora esercitabili in relazione all'ultimo piano azionario ancora in essere assegnato nel 2008.

Nessun diritto di acquisto (opzione) su azioni Saipem è di competenza dell'esercizio e pertanto la colonna "Opzioni di competenza dell'esercizio/Fair Value" non riporta alcun dato coerentemente quanto riportato nella Tabella n. 1 nella colonna "Fair Value dei compensi equity".

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

Nome e cognome	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 (anni)	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'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
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO COO Drilling and Business Support	Piano di Stock Option Saipem 29 luglio 2008	15.000	25,872	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	15.000	-
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Stock Option Saipem 29 luglio 2008	9.025	25,872	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.025	-

[1] Tutti i dirigenti sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti). Il numero delle opzioni in essere tiene conto dei dirigenti divenuti strategici nel corso del 2013.

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria, di breve e lungo termine, previsti a favore dell'Amministratore Delegato-CEO, del Deputy CEO uscente e, a livello aggregato, dei Dirigenti con responsabilità strategiche (incluso 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 erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- nella colonna "Bonus dell'anno - differito" è riportato l'importo dell'incentivo base attribuito nell'anno in attuazione dei Piani di incentivazione monetaria di lungo termine;
- nella colonna "Periodo di differimento" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

(Importi in migliaia di euro)

Nome e cognome		Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
				Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013		168	triennale					
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013		300	triennale					
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA Eni 28 luglio 2010, CdA 13 marzo 2013					120 ⁽¹⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 CdA Eni 9 settembre 2010, CdA 30 luglio 2013				125 ⁽²⁾	3 ⁽³⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA Eni 15 marzo 2012						180		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA Eni 20 settembre 2012						207		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA Eni 10 marzo 2011						100		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA Eni 27 ottobre 2011						124		
		Totale			468		125	123	610	
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO COO Drilling and Business Support	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 CdA 13 marzo 2013	211							
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013		94,5	triennale	66 ⁽⁴⁾	28 ⁽⁵⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010, CdA 13 marzo 2013					194 ⁽¹⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010, CdA 30 luglio 2013					208 ⁽³⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012				68 ⁽⁴⁾	68 ⁽⁵⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 26 ottobre 2012				123 ⁽⁴⁾	66 ⁽⁵⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011				41 ⁽⁴⁾	95 ⁽⁵⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011				113 ⁽⁴⁾	76 ⁽⁵⁾			
		Totale		211	95		410	733		
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽⁶⁾		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2013 CdA 13 marzo 2013	920							
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013		502	triennale					
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013		1.273	triennale					
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010, CdA 13 marzo 2013					517 ⁽¹⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010, CdA 30 luglio 2013				54 ⁽²⁾	410 ⁽³⁾			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012						663		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 26 ottobre 2012						865		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011						650		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011						826		
		Totale		920	1.775		54	926	3.003	80
			1.131	2.337		589	1.782	3.613	80	

(1) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2010 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2010-2012.

(2) Importo pro-quota dell'incentivo monetario attribuito nel 2010 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2010-2012.

(3) Erogazione relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2010 in relazione alla performance utile netto adjusted + depreciation & amortization relativa realizzata nel triennio 2010-2012.

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

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

(6) Tutti i dirigenti sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici 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 i Dirigenti con responsabilità strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Alberto Meomartini	Presidente	Saipem SpA	1.500			1.500
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	420			420
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche⁽¹⁾		Saipem SpA	36.777		11.900	24.877

(1) Tutti i dirigenti sono tenuti a partecipare al Comitato di Direzione e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quindici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai dirigenti divenuti strategici nel corso del 2013.

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



saipem

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)

Saipem Sustainability (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: STILGRAF srl - Viadana (Mantova)

www.saipem.com