

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

APPROVATA DAL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
DEL 12 MARZO 2020

MISSIONE

Realizzare progetti straordinari spingendo sempre oltre le frontiere dell'innovazione facendo leva sulla competenza delle nostre persone e sulla solidità, multiculturalità e integrità di un distintivo modello organizzativo. Affrontare e vincere le sfide poste dall'evoluzione degli scenari e dalle loro interconnessioni, cogliendo le opportunità per continuare a creare valore economico e sociale per i nostri stakeholder.

VALORI

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

I PAESI DI ATTIVITÀ DI SAIPEM

EUROPA

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

AMERICHE

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

CSI

Azerbaijan, Georgia, Kazakhstan, Russia

AFRICA

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

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Cina, Corea del Sud, Giappone, India, Indonesia, Malaysia, Pakistan, Singapore, Taiwan, Thailandia, Vietnam

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2020

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	2
Premessa	3
Overview	4
Politica in materia di remunerazione 2020	4
Relazione sulla Remunerazione 2019 - Risultati di voto assembleare	5
Executive summary: politiche di remunerazione di Saipem	6
Sezione I - Politica sulla remunerazione 2020	12
La Governance del processo di remunerazione	12
Organi e soggetti coinvolti	12
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	12
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2020	15
Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione	15
Finalità	15
Principi generali	16
Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020	17
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi	18
Amministratore Delegato-CEO	19
Dirigenti con responsabilità strategiche	23
Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni	26
Rapporto sui compensi corrisposti - 2019	26
Overview	26
Attuazione politiche retributive 2019	28
Compensi fissi	29
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	29
Incentivazione variabile	29
Benefit	30
Strumenti accessori alla remunerazione	30
Compensi corrisposti nell'esercizio 2019	31
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	31
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	33
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche	34
Partecipazioni detenute	35
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	35
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob	36
- Attribuzione 2019 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2019-2021	
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	36

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Gentili Signore e Signori Azionisti,

Paolo Fumagalli

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine e a nome degli altri componenti Federico Ferro-Luzzi e Paul Schapira, sono lieto di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti per l'anno 2020, approvata dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020. La presente Relazione è stata redatta con la finalità di assicurare agli Azionisti e agli Investitori la massima trasparenza sulla qualità dei sistemi retributivi adottati, evidenziandone la coerenza con la strategia di business della Società, oltre a perseguire l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli Azionisti e per gli stakeholder nel medio-lungo periodo e al contempo attrarre, trattenere e motivare le persone di alto profilo professionale e manageriale.

Nel 2019 l'Assemblea degli Azionisti ha confermato un alto gradimento per la Politica sulla Remunerazione di Saipem, che ha ottenuto un'ampia percentuale di voti favorevoli, a conferma dell'impegno costante del Comitato Remunerazione e Nomine nel proporre, al Consiglio di Amministrazione, indirizzi idonei a definire e adottare politiche di remunerazione allineate con le best practice e con i benchmark nazionali e internazionali, che continuano a rappresentare un valido riferimento per valutare l'adeguatezza delle remunerazioni, nonché con le aspettative di tutti gli stakeholder.

I principali elementi di novità della Politica 2020 sono rappresentati da:

- la revisione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine (IBT) rivolto a tutte le risorse manageriali, la cui attuazione è subordinata all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2020. Il Piano prevede, oltre a una differente percentuale di incentivazione in corrispondenza del raggiungimento di performance ai livelli massimi (over-performance), l'introduzione di un bonus in forma azionaria, soggetto a differimento triennale, con l'obiettivo di premiare la retention e la diffusione di una cultura aziendale che valorizzi il coinvolgimento e la partecipazione del management alla creazione di valore per tutti gli stakeholder;
- l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, in presenza di eventuali operazioni od opportunità di sviluppo del business non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici, identificate secondo il criterio della rilevanza.

Nella redazione del documento, nell'ottica di perseguire una sempre più chiara ed esaustiva descrizione degli elementi fondanti della politica sulla remunerazione, una particolare attenzione, è stata posta a:

- una trasparente e immediata rappresentazione delle informazioni di scenario, attraverso un dettagliato Executive Summary;

- l'allineamento dei sistemi di incentivazione variabile alle strategie aziendali;
- la puntuale indicazione dei risultati raggiunti e degli incentivi erogati, illustrati nella Seconda Sezione della Relazione al fine di consentire un efficace termine comparativo delle performance conseguite.

La descrizione sintetica del contributo dei sistemi di incentivazione alla strategia aziendale e degli elementi principali della Politica sono stati introdotti in ottica di sostanziale miglioramento in termini di trasparenza e completezza informativa.

La Politica sulla Remunerazione 2020 definita da Saipem vuole perseguire il successo sostenibile del business. Il collegamento tra i parametri di performance, di breve e di lungo termine, e i principali indirizzi strategici, declinati con riferimento agli obiettivi di business e agli obiettivi non finanziari (Environmental Social & Governance - ESG) rappresenta un valido supporto alla strategia aziendale. L'attenzione posta agli obiettivi e alle metriche di sostenibilità ambientale e tutela del capitale umano testimonia l'impegno di Saipem per:

- la salute e la sicurezza delle persone;
- l'ambiente;
- la valorizzazione della diversità;
- lo sviluppo delle competenze.

Tale attenzione è confermata dall'incremento del peso rappresentato da tali indicatori negli obiettivi societari 2020 ai fini dell'incentivazione dell'Amministratore Delegato-CEO e del management. La centralità dell'impegno di Saipem nello sviluppo di nuove tecnologie per i mercati emergenti e nelle energie rinnovabili, nonché nella riduzione delle emissioni anche attraverso iniziative di efficientamento energetico, è testimoniata dalla redazione di piani quadriennali atti a delineare una visione societaria sul tema dell'efficientamento delle proprie attività e conseguente riduzione delle emissioni. La sicurezza del personale è un obiettivo prioritario e strategico per Saipem ed è costantemente controllata, monitorata e garantita attraverso un sistema di gestione integrato di salute, sicurezza e ambiente (HSE).

La presente Relazione recepisce inoltre le ulteriori novità introdotte alla luce delle modifiche apportate all'art. 123-ter del TUF dal decreto legislativo 10 maggio 2019, n. 49.

Con la speranza che le migliorie apportate costituiscano motivo di apprezzamento e che le scelte compiute possano trovare un riscontro positivo ed essere apprezzate, vi ringrazio, anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'adesione che vorrete dare alla Politica sulla Remunerazione proposta per il 2020.

12 marzo 2020

Il Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem (di seguito, la "Relazione"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari: art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza (di seguito anche "TUF"); art. 84-*quater* del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-*bis* e 7-*ter*, nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2018 cui Saipem aderisce¹. La Politica sulla remunerazione promuove l'allineamento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo agli interessi del management, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020) definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica adottata per il 2020 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche², specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le Linee Guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano, anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sono entrambe introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2020.

La Relazione illustra infine, nella sezione II, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative all'attuazione 2019 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019 e chiamata ad approvare la Sezione I della medesima Relazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla sezione II 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 "Governance" del sito internet della Società⁵.

La presente Relazione, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari⁶, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy Advisor sulla Relazione Saipem 2019, le loro indicazioni di Policy 2020, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

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

- fornire maggiore disclosure in merito ai risultati conseguiti;
- dare maggiore rilevanza alle tematiche ESG, introducendo ulteriori parametri di performance relativi all'interno dei sistemi di incentivazione.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 12 marzo 2020 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione 2020; e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui compensi corrisposti 2019.

(1) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2019".

(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 della Società. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i dirigenti tenuti a partecipare all'Advisory Committee, comunque, i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO/del Presidente del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA.

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

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

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

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

OVERVIEW

Politica in materia di remunerazione 2020

La Politica sulla remunerazione di Saipem è volta: (i) ad attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale; (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda; (iii) ad allineare l'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo agli interessi del management, nonché; (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

La Politica sulla remunerazione 2020 prevede, quale principale novità rispetto al 2019, la revisione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine volto a incentivare il raggiungimento degli obiettivi annuali aumentando il focus sulle overperformance e introducendo un meccanismo di differimento del bonus in forma azionaria che incentivi e premi la retention pluriennale del management, portandolo a diventare azionista della società e a essere quindi maggiormente allineato agli interessi e alle aspettative degli investitori.

Inoltre, poiché nell'orizzonte del Piano Strategico Saipem considera importante la realizzazione di operazioni volte a perseguire l'incremento del valore della Società e dei suoi asset, è prevista l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni o opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 130 punti. L'introduzione di tale elemento ha le finalità di orientare il management verso operazioni ad alto valore aggiunto, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.

La Politica sulla remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento degli interessi a lungo termine al fine di garantire un allineamento tra il management e i propri azionisti.

In particolar modo i piani di incentivazione si sviluppano in un arco temporale pluriennale attraverso il differimento dei sistemi a breve termine e la presenza di una quota significativa di piani di incentivazione a lungo termine.

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

La Politica sulla Remunerazione 2020 pone particolare attenzione agli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance), e in particolare al rafforzamento delle politiche climatiche in conformità con obiettivi e ambizioni definiti alla luce dei possibili scenari energetici e delle loro implicazioni per il settore in cui opera Saipem, sostenen-

do lo sviluppo di tecnologie clean energy e favorendo la realizzazione di politiche con basso impatto ambientale, risultanti nella cd. "Dynamic Transition". L'attenzione verso tali tematiche da parte del Consiglio di Amministrazione ha condotto all'aumento dell'incidenza dei parametri di sostenibilità all'interno del sistema di incentivazione di breve termine.

La Politica sulla remunerazione 2020, illustrata in dettaglio nella presente Sezione I della Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti del 3 maggio 2018 e non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per il Presidente le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 prevedono il mantenimento del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018;
- per gli Amministratori non esecutivi, chiamati a far parte dei Comitati consiliari, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2018 e in data 24 luglio 2018 oltre a un compenso aggiuntivo da riconoscere al Consigliere indipendente più anziano chiamato a integrare il Comitato per il Controllo e Rischi in relazione alle operazioni con parti correlate pari a un terzo della remunerazione annua prevista per ciascun membro del Comitato per il Controllo e Rischi e non prevedono la ridefinizione dei compensi;
- per i Sindaci in carica, il cui mandato scade alla data dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019, le Linee Guida 2020 riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea del 28 aprile 2017 e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per i Sindaci che saranno nominati per il nuovo mandato il compenso sarà definito dall'Assemblea del 29 aprile 2020;
- per l'Amministratore Delegato-CEO le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 prevedono il mantenimento del compenso fisso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, la revisione della percentuale massima di incentivazione di breve termine con la finalità di riconoscere l'overperformance, in coerenza con la proposta di revisione del sistema di Incentivazione di Breve Termine previsto per tutte le risorse manageriali⁷, nonché l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di pun-

(7) Subordinatamente alla sua approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019.

teggio pari a 130 punti. È inoltre prevista l'applicazione del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 approvato dall'Assemblea del 30 aprile 2019 rivolto anche a tutte le risorse manageriali;

- per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2020 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2019, con l'introduzione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per il triennio 2021-2023 relativo agli anni di performance 2020-2022 rivolto a tutte le risorse manageriali⁸ che prevede la revisione della percentuale massima di incentivazione volta a riconoscere l'overperformance e l'introduzione di un meccanismo di differimento del bonus in forma azionaria che incentivi e premi la retention pluriennale del management. Il Piano prevede, per i dirigenti che raggiungono i risultati di performance annuale con punteggio pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130 e risultano beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. La quota di incentivo varia in funzione del punteggio di performance individuale conseguito annualmente ed è pari a target, ovvero con performance pari a 100 punti, al massimo al 15% della remunerazione fissa, e al massimo, ovvero con performance pari a 130 punti, al 22,5% della remunerazione fissa. È prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem che verranno assegnate al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società. Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori infor-

mazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di breve termine" della presente Relazione. Inoltre, come per l'Amministratore Delegato-CEO, è prevista l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni o opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 130 punti.

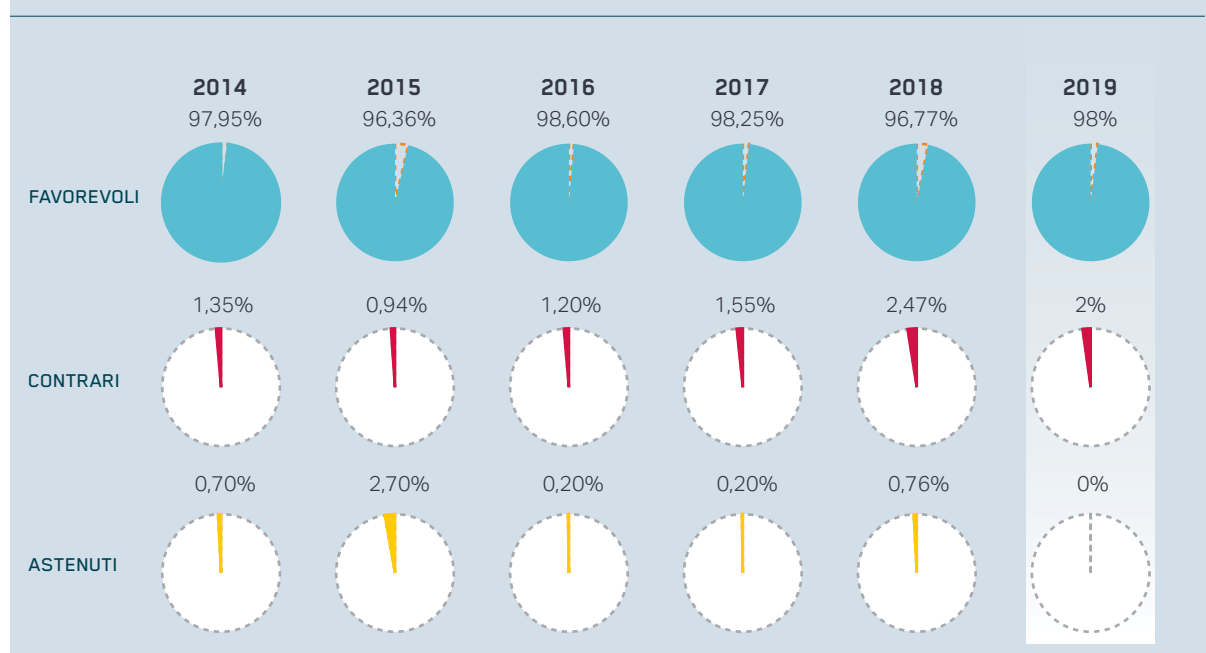
Il prospetto illustrato nelle pagine seguenti ("Executive Summary: Politiche di Remunerazione di Saipem 2020") descrive gli elementi principali delle Linee Guida 2020 deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

Relazione sulla Remunerazione 2019 - Risultati di voto assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2019, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2019, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98% dei votanti.

La percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2019, al 98% dei votanti complessivi, e al 94,69% dei soli investitori istituzionali, con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quadriennio, pari a circa il 97,90%. Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato Saipem successivamente all'Assemblea degli Azionisti ha analizzato le risultanze assembleari e i feedback ricevuti da investitori e Proxy Advisors.


RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE





(8) Subordinatamente alla sua approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019.

EXECUTIVE SUMMARY: POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2020


I VALORI E LA MISSION

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


LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>I principali soggetti coinvolti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Assemblea dei soci > Consiglio di Amministrazione > Comitato Remunerazione e Nomine. <p>Rif. pag. 12 della presente Relazione</p>	<p>Il Comitato Remunerazione e Nomine definisce la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione del Presidente, degli Amministratori, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, nonché i criteri generali dei piani di incentivazione di breve e di lungo termine, anche a base azionaria.</p> <p>Il Comitato Remunerazione e Nomine sottopone la Politica al Consiglio che ne approva i contenuti per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e degli Amministratori investiti di particolari cariche, il Consiglio tiene in considerazione il parere del Collegio Sindacale.</p> <p>Se necessario, Il Comitato può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione, esaminata e approvata la Politica, la sottopone al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.</p>  <pre> graph TD RU[Risorse Umane] --> CRN[Comitato Remunerazione e Nomine] EI[Esperti indipendenti] --> CRN CRN --> CA[Consiglio di Amministrazione] CA --> AA[Assemblea degli Azionisti] CRN --- D1[Definizione della struttura e dei contenuti della Politica sulla remunerazione] CA --- D2[Esame e approvazione della Politica sulla remunerazione] AA --- D3[Voto vincolante sulla Politica sulla remunerazione] </pre>


GLI OBIETTIVI E I PRINCIPI DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>Garantire una remunerazione equa, adeguata al ruolo e alle responsabilità attribuite, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione, conforme alle previsioni di legge, regolamentari e statutarie e coerente con i riferimenti di mercato e i risultati di performance conseguiti.</p> <p>Rif. pag. 15 della presente Relazione</p>	<p>La Politica sulla remunerazione Saipem è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, allo scopo di attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale, di incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, di allineare l'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo con l'interesse del management, nonché di promuovere la missione e i valori aziendali.</p>

PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2019

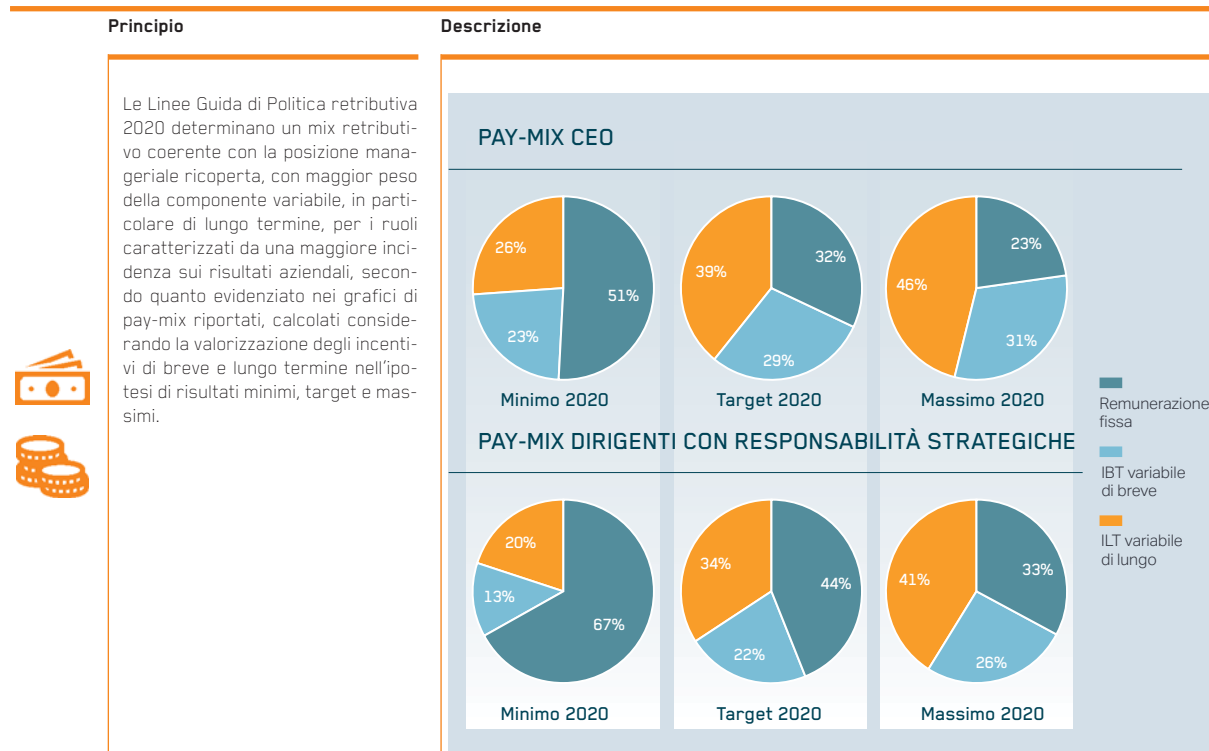
Principio	Descrizione
 <p>Nuovo Piano di Incentivazione di Breve Termine</p> <p>Maggiore peso degli indicatori Environmental, Social & Governance</p> <p>Moltiplicatore per Operazioni od Opportunità di sviluppo del Business extra Piano</p> <p>Nuovo Executive Summary</p> <p>Nuova Overview (Sez. II)</p> <p>Maggiore Disclosure sui risultati</p> <p>Condizioni procedurali in caso di deroga alla Politica sulla remunerazione</p>	<p>La Politica sulla remunerazione 2020 prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2019:</p> <ul style="list-style-type: none"> > La revisione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, con un focus sulle overperformance e l'introduzione di un meccanismo di differimento del bonus in forma azionaria. > Maggiore peso degli indicatori ESG, pari complessivamente al 25%, all'interno degli Obiettivi 2020. > L'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 130 punti. > L'introduzione di un nuovo Executive Summary che fornisca un'indicazione più dettagliata e immediata dei principali elementi previsti nella Sezione I nella presente Relazione. > L'introduzione di una nuova overview che introduca e sintetizzi i principali contenuti della Sezione II della presente Relazione. > Una maggiore disclosure sui risultati raggiunti, esposti secondo un criterio di competenza. > La definizione delle condizioni procedurali da adottare in presenza di circostanze eccezionali che comportino la necessità di deroga temporanea ad alcuni elementi della Politica sulla remunerazione.

COLLEGAMENTO TRA RISULTATI E REMUNERAZIONE


Principio	Descrizione
 <p>La Remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali è caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine, attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di medio-lungo periodo del business esercitato.</p>	<p>Gli obiettivi connessi alla remunerazione variabile sono predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società e delle divisioni, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati.</p> <p>Gli incentivi connessi alla remunerazione variabile sono corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti, con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.</p>

EXECUTIVE SUMMARY: POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2020

GLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO



LA COMPONENTE FISSA

Principio	Descrizione
 <p>Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.</p> <p>Rif. pagg. 19 e 23 della presente Relazione</p>	<p>La retribuzione fissa può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale, a seguito della verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati. Tale verifica viene svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive. La Politica sulla Remunerazione di Saipem prevede l'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.</p> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO è previsto un compenso fisso pari a 1.045.000 euro annui. Per i DIRS la retribuzione è determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo. L'adeguamento annuale è previsto nell'ambito del processo di revisione salariale.</p>

LA COMPONENTE VARIABILE

Principio

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche è adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite.

Descrizione

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

Di seguito sono dunque riportate le percentuali di incentivazione previste nei sistemi di incentivazione variabile in favore dell'Amministratore Delegato-CEO:

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2020 - CEO

	Minimo	Target	Massimo
IBT - Incentivo di Breve Termine	45%	90%	135%
ILT - Incentivo di Lungo Termine	40%	100%	160%

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio

La componente variabile di breve termine promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.

Descrizione

Il Piano di incentivazione di Breve Termine prevede l'erogazione di un incentivo monetario a fronte del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio precedente.

Obiettivi 2020 CEO:

- Free Cash Flow Adjusted (peso 35%)
- EBITDA Adjusted (peso 30%)
- Indicatori ESG (HSE, Diversity Opportunities, Innovazione Tecnologica e Risk Management) (peso 25%)
- Ordini da acquisire (peso 10%).

Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi attribuiti 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 soglia minima per l'incentivazione pari a una performance di 70 punti. L'incentivo è erogato nell'anno di consuntivazione degli obiettivi annuali dell'anno precedente in base al loro livello di raggiungimento.

% incentivazione CEO a target: 90%; Max: 135%

% max incentivazione DIRS a target: 45%; Max: 67,5%

CURVA DI INCENTIVAZIONE



Per le risorse manageriali (CEO escluso) è inoltre prevista l'introduzione di una componente azionaria aggiuntiva nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per il triennio 2021-2023 relativo agli anni di performance 2020-2022. In particolare, il piano prevede, per i dirigenti che raggiungono i risultati di performance annuale con un punteggio pari ad almeno 100 punti e risultano beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. La quota di incentivo varia in funzione del punteggio di performance individuale conseguito annualmente ed è pari a target, ovvero con performance pari a 100 punti, al massimo al 15% della remunerazione fissa, e al massimo, ovvero con performance pari a 130 punti, al 22,5% della remunerazione fissa. È prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem che verranno assegnate al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società. Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019.

Inoltre, per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS), è prevista l'introduzione di un moltiplicatore pari a 1,2 da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 130 punti. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta ad un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.














L'introduzione di tale elemento ha le finalità di orientare il management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione delle risorse e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni.

Rif. pagg. 19 e 23 della presente Relazione




EXECUTIVE SUMMARY: POLITICHE DI REMUNERAZIONE DI SAIPEM 2020


SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI LUNGO TERMINE - ILT

Principio	Descrizione				
<div></div> <p>La componente variabile di lungo termine promuove l'allineamento degli interessi degli azionisti agli obiettivi del management e alla sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.</p> <p>Rif. pagg. 20 e 23 della presente Relazione</p>	<p>Assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: Vesting triennale + Co-investimento di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO. Vesting triennale + Retention Premium di 2 anni per le risorse strategiche.</p> <div><div>ILT</div><table><tr><td><div> 35%</div><div>Total Shareholder Return - Peer Group E&C</div></td><td><div> 15%</div><div>Total Shareholder Return - Peer Group Drilling</div></td><td><div> 25%</div><div>Posizione Finanziaria Netta Adjusted</div></td><td><div> 25%</div><div>ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)</div></td></tr></table></div> <p>Per l'Amministratore Delegato-CEO il livello di incentivazione a target è pari al 100% della remunerazione fissa e al massimo è pari al 160% della remunerazione fissa. È inoltre previsto il riconoscimento di un ulteriore 25% delle azioni maturate al termine del periodo di Co-investimento.</p> <p>Per i DIRS i livelli di incentivazione a target sono differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un massimo del 65% della remunerazione fissa a livello target e al 104% della remunerazione fissa a livello massimo. È inoltre previsto un ulteriore 25% delle azioni maturate al termine del periodo di Retention Premium.</p> <p>Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.</p> <p>L'attribuzione delle azioni avviene con cadenza annuale. Il periodo di vesting è triennale. Il periodo di Retention Premium/Co-investimento ha durata di due anni dopo il periodo di vesting.</p>	<div> 35%</div> <div>Total Shareholder Return - Peer Group E&C</div>	<div> 15%</div> <div>Total Shareholder Return - Peer Group Drilling</div>	<div> 25%</div> <div>Posizione Finanziaria Netta Adjusted</div>	<div> 25%</div> <div>ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)</div>
<div> 35%</div> <div>Total Shareholder Return - Peer Group E&C</div>	<div> 15%</div> <div>Total Shareholder Return - Peer Group Drilling</div>	<div> 25%</div> <div>Posizione Finanziaria Netta Adjusted</div>	<div> 25%</div> <div>ROAIC Adjusted (Return on Average Invested Capital)</div>		


BENEFIT

Principio	Descrizione
 <p>Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.</p> <p>Rif. pagg. 22 e 25 della presente Relazione</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Previdenza complementare > Assistenza sanitaria integrativa > Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità > Autovettura a uso promiscuo. <p>Per il CEO è previsto anche il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.</p> <p>L'assegnazione dell'autovettura a uso promiscuo è soggetta a revisioni periodiche nei casi di ridefinizione del ruolo ricoperto.</p>


TRATTAMENTI INTEGRATIVI

Principio	Descrizione
 <p>Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali. Strumenti di retention e protezione del know-how del Gruppo.</p> <p>Rif. pagg. 22 e 24 della presente Relazione</p>	<p>CEO: indennità omnicomprensiva in caso di cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e change of control, pari a 1.800.000 euro. Patto di non concorrenza pari a 1.200.000 euro per gli iniziali 12 mesi di durata del patto e 600.000 euro per i conseguenti 6 mesi.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto (stabilita da CCNL e da policy interne): concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; Severance Payment nei casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento (massimo 2 annualità di remunerazione fissa). Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro (12 mensilità per ogni anno del patto). Patti di stabilità a protezione del know-how (12 mensilità per ogni anno del patto).</p> <p>Tali strumenti sono attivabili nel corso del rapporto di lavoro o alla risoluzione del rapporto di lavoro stesso.</p>

CLAWBACK

Principio	Descrizione
 <p>Adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, di meccanismi di clawback.</p> <p>Rif. pag. 17 della presente Relazione</p>	<p>Agli incentivi si applica il regolamento di clawback che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.</p>

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA

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

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2020

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 e il modello di Governance di Saipem, secondo le quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione e Comitato Remunerazione e Nomine.

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

ORGANO	RUOLO E ATTIVITÀ DI COMPETENZA
Assemblea dei soci	Determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato.
Consiglio di Amministrazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinazione della remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Amministratore Delegato-CEO) e per la partecipazione ai Comitati consiliari, sentito il parere del Collegio Sindacale. 2. Definizione degli obiettivi e approvazione dei risultati aziendali dei piani di performance ai quali è connessa la determinazione della remunerazione variabile dell'Amministratore Delegato-CEO. 3. Approvazione dei criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche. 4. 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.
Comitato Remunerazione e Nomine	Supporta il Consiglio di Amministrazione con funzioni propositive e consultive per quanto riguarda le tematiche di remunerazione.

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

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

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

Il Comitato, a partire dal 3 maggio 2018, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi e indipendenti:

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

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

13 riunioni nel 2019; durata media: 2 ore e 19 minuti; tasso medio di partecipazione: 100%.

Paolo Fumagalli con funzioni di Presidente, Federico Ferro-Luzzi e Paul Schapira.

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

Ruolo del Comitato

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

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

stralmente e non oltre il termine per l'approvazione del bilancio e della relazione semestrale, nella riunione consiliare indicata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- su proposta dell'Amministratore Delegato-CEO esamina e valuta i criteri che sovrintendono ai piani di successione dei Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

Modalità di funzionamento

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

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

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

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

OTTOBRE - DICEMBRE

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

OTTOBRE - DICEMBRE

GENNAIO - MARZO

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

GENNAIO - MARZO

APRILE - GIUGNO

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

APRILE - GIUGNO

LUGLIO - SETTEMBRE

- Esame risultati di voto degli azionisti sulla Politica sulla Remunerazione

LUGLIO - SETTEMBRE

lungo termine, previa verifica dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di performance previsti nei medesimi piani;

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

Attività svolte e programmate

Nel corso del 2019 il Comitato si è riunito complessivamente 13 volte, con una partecipazione del 100% dei suoi componenti. Il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo hanno preso parte a tutte le riunioni, che sono state regolarmente verbalizzate.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui temi riportati nella tabella "Principali temi affrontati nel corso del 2019" nella pagina successiva.

Per il 2020 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno nove riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime cinque riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2019 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2020; (ii) alla consuntiva-

zione dei risultati aziendali 2019 e alla definizione degli obiettivi di performance 2020 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iii) alla determinazione dell'incentivo di breve termine in favore dell'Amministratore Delegato-CEO; (iv) alla revisione del sistema di incentivazione di Breve Termine 2021-2023; (v) all'introduzione di un meccanismo premiale per operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza; (vi) alla nomina di un amministratore per cooptazione; (vii) alla definizione del numero di azioni proprie a servizio dei piani di incentivazione di breve e lungo termine.

Nel corso delle successive riunioni saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, la definizione dell'Incentivo di Breve Termine del Responsabile della funzione Internal Audit e i risultati della stagione assembleare 2020 e sarà data attuazione al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e delle risorse manageriali.

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

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2019

Mese	Tem
Gennaio	1. Proposta indicatori Scheda Saipem 2019
	2. Proposta Linee Guida di Politica 2019
Febbraio	1. Indicatori di Performance per il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021
	2. Valutazione attuazione Politica retributiva 2018
	3. Proposta acquisto Azioni proprie al servizio del piano di incentivazione di lungo termine a base azionaria
Marzo	1. Consuntivazione risultati 2018 ai fini dei piani di incentivazione
	2. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2019 per l'Amministratore Delegato-CEO
	3. Definizione dell'Incentivo di Breve Termine 2019 per il Responsabile della funzione Internal Audit
	4. Formulazione finale indicatori di performance 2019 per i piani di incentivazione
	5. Relazione sulla Remunerazione 2019 (Sez. I e II)
Maggio	1. Posizionamento retributivo Responsabile Internal Audit
	2. Novazione del Sistema di Incentivazione di Lungo Termine del contratto dell'Amministratore Delegato-CEO
Giugno - Luglio	1. Presentazione Analisi post assembleare delle risultanze di voto relative alla delibera sulle politiche di remunerazione 2019
	2. Regolamento Comitato Remunerazione e Nomine
Ottobre- Dicembre	1. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019-2021: attribuzione 2019 e approvazione dei Regolamenti Attribuzione 2019
	2. Approvazione Budget del Comitato Remunerazione e Nomine
	3. Proposta indicatori 2020 per i piani di incentivazione
	4. Proposta nuovo Piano di Incentivazione di Breve Termine

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2020

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Sezione I della Relazione, nelle riunioni del 13 gennaio, del 24 febbraio, del 5 e del 9 marzo, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2019, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2020, relativamente all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 12 marzo 2020, contestualmente all'approvazione della presente Sezione I della Relazione.

Ai fini della predisposizione del presente Documento di Politica, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2020. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte dell'Amministratore Delegato-CEO, con il supporto della funzione Risorse Umane.

In presenza di circostanze eccezionali il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, ove applicabile, limitatamente a quanto riportato nei paragrafi dedicati alla remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, può derogare temporaneamente la politica di remunerazione, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità della Società nel suo complesso o per assicurarne la capacità di stare sul mercato. Eventuali deroghe verranno evidenziate nella Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione dell'anno successivo.

Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

Finalità

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

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

➤ la promozione di azioni e comportamenti rispondenti ai valori e alla cultura della Società, nel rispetto dei

principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e dalla Policy "Le nostre persone";

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

Principi generali

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

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

I compensi degli Amministratori non esecutivi sono commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione delle attribuzioni a lui conferite, deliberate dal Consiglio di Amministrazione il 3 maggio 2018.

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

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

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

Coerenza con i riferimenti di mercato

Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionalmente riconosciuti. I Dirigenti con responsabilità strategiche sono stati confrontati con ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un

focus nei settori manifatturiero, chimico, engineering ed energy e ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem per fatturato e capitalizzazione di mercato. La verifica del posizionamento retributivo viene svolta utilizzando un sistema strutturato su bande retributive.

Remunerazione variabile

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

Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità nella definizione della performance complessiva della Società e delle Divisioni, in coerenza con il Piano Strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare: (i) la valutazione della performance annuale, di Divisione e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con gli obiettivi assegnati; (ii) una significativa incidenza di obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance) al fine di assicurare la sostenibilità del business; (iii) la valorizzazione dell'overperformance; (iv) la definizione di un piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine secondo modalità volte a focalizzare l'azione del management sugli obiettivi dell'anno, ma raggiungendo risultati sostenibili nel tempo grazie al differimento di parte dell'incentivo; (v) l'orientamento del management verso operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, grazie all'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale; (vi) la definizione di un Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di perseguire la performance economico-finanziaria di medio-lungo periodo, sia in termini relativi rispetto ai competitor, con riferimento alla capacità di generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei principali competitor internazionali e garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo periodo.

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

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

Benefit in linea con le prassi di mercato

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

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

È prevista l'adozione, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, di meccanismi di clawback che consentano di chiedere la ripetizione di componenti variabili della remunerazione già erogata, o di non procedere all'assegnazione delle Azioni al termine del periodo di vesting o di chiedere la restituzione del controvalore delle Azioni già assegnate o di trattenere tale controvalore da competenze dovute ai beneficiari, laddove la maturazione sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero la restituzione di tutti gli incentivi (o Azioni/controvalore) relativi all'esercizio (o agli esercizi) con riferimento al quale (o ai quali) sia stata accertata la dolosa alterazione dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione e/o la commissione di gravi e intenzionali violazioni di leggi e/o regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, incidendo sul relativo rapporto fiduciario, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società.

Presupposti, modalità e termini di applicazione del principio di clawback

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

In tali casi, a esito delle verifiche effettuate da parte degli organi e delle funzioni aziendali di vigilanza e controllo, sulla sussistenza di errori che impattino sulla consuntivazione dei risultati, l'azienda dovrà, previa rettifica dei dati, procedere alla revisione dei risultati e al ricalcolo degli incentivi da parte dei competenti organi e funzioni

aziendali, con possibilità di recupero totale o parziale, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti e agli incentivi correlativamente spettanti. Sono da intendersi privi di rilievo errori che non abbiano avuto impatto sulla determinazione finale dell'ammontare dell'incentivo.

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

Eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e patti di non concorrenza, per i ruoli caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, definiti entro un determinato importo o un determinato numero di anni o di mensilità di remunerazione, in coerenza con la remunerazione percepita.

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2020 prevedono, alla luce dell'evoluzione dello scenario di mercato e delle nuove sfide di business, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2020 in linea con il Piano Strategico della Società, nonché sulla revisione del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per i Dirigenti, al fine di rafforzare l'allineamento degli interessi di azionisti e management favorendo la retention del management. Per il Presidente e gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida 2020 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 3 maggio 2018.

Per l'Amministratore Delegato-CEO le Linee Guida 2020 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 e del 16 maggio 2019, con l'introduzione di una nuova percentuale massima di incentivazione di breve termine che consenta di meglio apprezzare il conseguimento di overperformance.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2020 confermano la struttura del pacchetto retributivo prevista nelle Linee Guida 2019 con l'introduzione del nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, che prevede l'aumento della percentuale massima di incentivazione, nonché il differimento di una quota di incentivo in forma azionaria, subordinatamente alla sua approvazione in sede assembleare.

Per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2020 prevedono inoltre l'introduzione di un moltiplicatore, pari a 1,2, da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, in presenza di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza, fermo restando il limite massimo di punteggio pari a 130 punti.

RIFERIMENTI DI MERCATO

RUOLO	PROVIDER DATI RETRIBUTIVI	RAZIONALE	BENCHMARK	
Presidente	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in aziende italiane ed europee comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione e modello di governance.	Società italiane Banco BPM ENEL Eni Leonardo Poste Italiane Prysmian Salini Impregilo SNAM Terna TIM UBI Banca	Società europee Alstom Balfour Beatty Bilfinger Colas Eiffage Hochtief Petrofac Subsea 7 Technip FMC Wood Group
Amministratori non esecutivi				
Amministratore Delegato-CEO	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi nelle principali aziende italiane, in prevalenza industriali, con particolare riferimento a quelle appartenenti al perimetro MEF e aziende europee comparabili a Saipem per tipologia di business.	Società italiane Atlantia Fincantieri Leonardo Maire Tecnimont Prysmian Salini Impregilo TIM	Società europee Alstom Balfour Beatty Bilfinger Colas Eiffage Hochtief Petrofac Subsea 7 Technip FMC Wood Group
Dirigenti con responsabilità strategiche	Willis Towers Watson	Ruoli analoghi in gruppi industriali italiani dimensionalmente comparabili a Saipem con un focus nei settori manifatturiero, construction, transportation ed energy. Ruoli analoghi nelle maggiori aziende europee comparabili a Saipem con un focus nei settori Oil&Gas, construction ed energy.		

Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 28 giugno 2018.

Remunerazione del Presidente

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

Compenso degli Amministratori non esecutivi

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

Compenso dei Sindaci

L'Assemblea del 28 aprile 2017 ha definito la remunerazione dei Sindaci prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per ciascun Sindaco Effettivo.

La remunerazione del Collegio Sindacale della Società è commisurata all'impegno richiesto, alla rilevanza del ruolo ricoperto, nonché alle caratteristiche dimensiona-

COMPONENTI RETRIBUTIVE

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

li e settoriali della Società, coerentemente con quanto indicato all'art. 8.C.4 del Codice di Autodisciplina.

Poiché l'Assemblea Ordinaria convocata in data 29 aprile 2020 sarà chiamata a deliberare il rinnovo dell'organo di controllo, nonché ai sensi dell'art. 2402 cod. civ., la remunerazione per l'intera durata dell'incarico, il Collegio Sindacale ha trasmesso alla Società un documento relativo agli orientamenti del Collegio Sindacale di Saipem SpA agli Azionisti sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale, disponibili nella sezione del sito internet della Società (www.saipem.com) dedicata all'Assemblea e utile anche alla valutazione da parte degli Azionisti della Società dell'adeguatezza del compenso dei componenti del Collegio Sindacale.

Pertanto gli azionisti della Società riuniti in sede assembleare in data 29 aprile 2020 saranno chiamati, tra l'altro,

a determinare il compenso dei componenti del Collegio Sindacale tenendo in considerazione le raccomandazioni contenute nell'art. 8 del Codice di Autodisciplina, e gli appositi "Orientamenti agli Azionisti sulla composizione del nuovo Collegio Sindacale", redatti dal Collegio Sindacale in scadenza e disponibili nella sezione del sito internet della Società (www.saipem.com) dedicata all'Assemblea, fermi restando i limiti dell'art. 2402 cod. civ.

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

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

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

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

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

Benefit

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

Amministratore Delegato-CEO

Le Linee Guida di Politica per l'Amministratore Delegato-CEO tengono conto delle specifiche deleghe conferite in conformità allo Statuto, delle indicazioni contenute nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione", nonché dei livelli retributivi e delle best practice del mercato di riferimento.

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018; in relazione alle deleghe conferite, assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate ed è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.045.000 euro, inferiore alla mediana di mercato. Si ricorda inoltre che non sono previste forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-CEO.

Incentivazione variabile di breve termine

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 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 il livello soglia della performance complessiva deve risultare pari a 70 punti.

Tale Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 70), target (performance = 100) e massimo (performance = 130), rispettivamente pari al 45%, al 90% e al 135% della remunerazione fissa, in connessione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio precedente.

Gli obiettivi 2020 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 14 gennaio 2020 ai fini del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2021 sono coerenti con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema di seguito riportato.

OBIETTIVI 2020 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE

OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI

Free Cash Flow Adjusted ⁽¹⁾
(peso 35%)
EBITDA Adjusted ⁽¹⁾
(peso 30%)

OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

Indicatori ESG (Environmental, Social & Governance): HSE, Diversity Opportunities, Innovazione Tecnologica e Risk Management ⁽²⁾

- TRIFR (peso 10%)
- Ambiente (peso 5%)
- Diversity Opportunities (peso 5%)
- Innovazione Tecnologica (peso 2,5%)
- Risk Management (peso 2,5%)

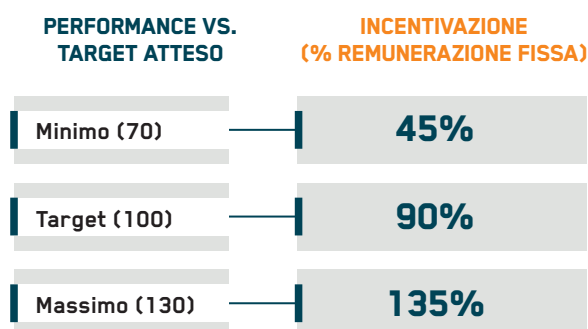
OBIETTIVI STRATEGICI

Ordini da acquisire
(peso 10%)

(1) L'adjustment, sia per l'EBITDA che per il FCF, fa riferimento agli oneri straordinari cd. "non recurring", utilizzati nelle comunicazioni di Saipem al mercato e che riguardano principalmente le seguenti fattispecie: impairment, redundancy, litigation di natura fiscale e arbitrati.

(2) L'obiettivo di HSE, Diversity Opportunities, Innovazione Tecnologica e Risk Management è focalizzato su tematiche di sicurezza, ambiente e sostenibilità declinati tramite indicatori quali:

- TRIFR (Total Recordable Injury Frequency Rate): indice di frequenza infortuni;
- Ambiente: obiettivo relativo alla riduzione delle emissioni di CO₂ dirette e indirette, all'esecuzione di studi e diagnosi energetiche e all'implementazione di specifiche iniziative di efficientamento energetico;
- Diversity Opportunities: composto da un obiettivo relativo all'assunzione di neo-laureati e professionali di genere femminile con contratto a tempo indeterminato o apprendistato e da un obiettivo relativo all'identificazione di candidati internazionali nelle tavole di successione dei DIRS;
- Innovazione Tecnologica: obiettivo volto allo sviluppo di una metodologia per la mappatura della componente tecnologica all'interno dei progetti acquisiti, che includa anche lo sviluppo sostenibile del business;
- Risk Management: obiettivo relativo all'implementazione di un modello di valutazione della performance finalizzato alla mitigazione dei Top Risk.



La Politica sulla remunerazione 2020 pone particolare attenzione agli obiettivi ESG (Environmental, Social & Governance), e in particolare al rafforzamento delle politiche climatiche in conformità con obiettivi e ambizioni definiti alla luce dei possibili scenari energetici e delle loro implicazioni per il settore in cui opera Saipem, sostenendo lo sviluppo di tecnologie clean energy e favorendo la realizzazione di politiche con basso impatto ambientale. esaminati dal Consiglio di Amministrazione e risultanti nella cd. "Dynamic Transition".

È inoltre prevista l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 130 punti, a cui corrisponde per l'Amministratore Delegato-CEO un incentivo di breve termine pari al massimo al 135% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

TREND STORICO INDICE FREQUENZA INFORTUNI
TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE



Incentivazione variabile di lungo termine

Il Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 (ILT) a base azionaria è destinato a tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da ottobre 2019. Il Piano prevede l'assegnazione gratuita di Azioni ordinarie Saipem (performance share) al conseguimento di specifiche condizioni di performance misurate al termine del triennio di riferimento a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti da parte del Comitato Remunerazione e Nomine, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

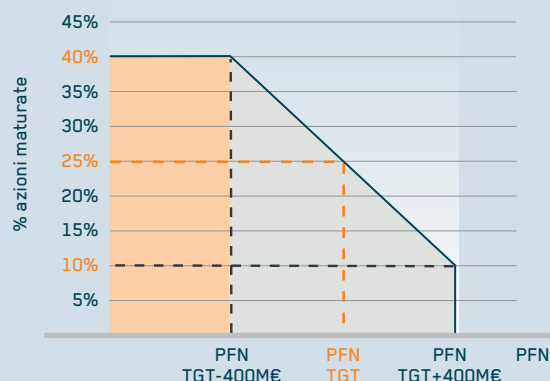
Il Piano prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a due Peer Group di riferimento composti da primarie aziende internazionali dei settori in cui opera Saipem (peso 50%):
 - > Peer Group Engineering & Construction (peso 35%): Petrofac, Técnicas Reunidas, Technip FMC, Subsea 7, Chiyoda, McDermott, Maire Tecnimont, Wood Group, JGC, Oceaneering, Sapura Energy, Worley Parson;

INDICATORE MARKET-BASED: TOTAL SHAREHOLDER RETURN

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

INDICATORE BUSINESS-BASED: POSIZIONE FINANZIARIA NETTA ADJUSTED



RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \leq \text{PFN TGT} - 400\text{M€}$	160%	40%
$\text{PFN TGT} - 400\text{M€} < R < \text{PFN TGT}$	interp. lin. tra 160% e 100%	interp. lin. tra 40% e 25%
$R = \text{PFN TGT}$	100%	25%
$\text{PFN TGT} < R < \text{PFN TGT} + 400\text{M€}$	interp. lin. tra 100% e 40%	interp. lin. tra 25% e 10%
$R = \text{PFN TGT} + 400\text{M€}$	40%	10%
$R > \text{PFN TGT} + 400\text{M€}$	0%	0%

> Peer Group Drilling (peso 15%): Helmerich & Payne, Nabors Industries, Seadrill Ltd, Transocean, Valaris, Ensign Energy Services Inc, Diamond, Noble Corp Plc, Patterson-UTI Energy Inc, Precision Drilling, Odfjell Drilling, Archer Ltd⁹. Ai fini dell'assegnazione delle Azioni riferite al parametro di TSR, Saipem deve posizionarsi almeno al settimo posto (mediana) di entrambi i ranking relativi ai due Peer Group individuati, come illustrato nelle tabelle di seguito riportate.

2. Obiettivi economico-finanziari definiti per ogni attribuzione annuale del Piano. Per la seconda attribuzione tali obiettivi sono rappresentati da:

2.1 Posizione Finanziaria Netta Adjusted (PFN): obiettivo che misura la performance finanziaria di medio-lungo periodo di Saipem al termine del periodo di performance triennale (peso del 25%);

2.2 Return on Average Invested Capital Adjusted (ROAIC): obiettivo che misura il rendimento dei capitali investiti dall'azienda al termine del periodo di performance triennale (peso del 25%). In particolare, il valore minimo e massimo sono fissati in coerenza con una variazione di EBITDA del $\pm 10\%$ nel triennio 2020-2022 rispetto agli obiettivi del Piano Strategico.

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

INDICATORE BUSINESS-BASED: RETURN ON AVERAGE INVESTED CAPITAL ADJUSTED

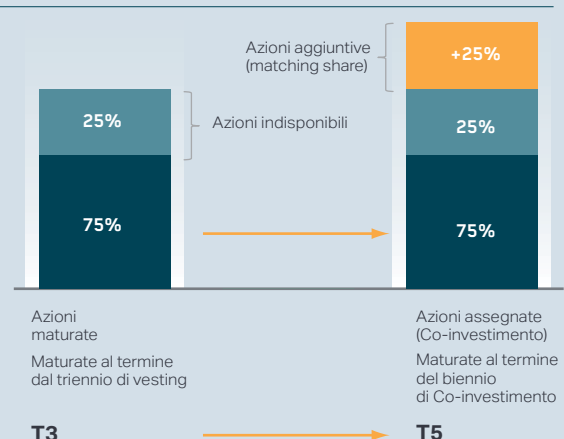
RISULTATO (R)	MOLTIPLICATORE	MATURAZIONE AZIONI
$R \geq \text{ROAIC Max}$	160%	40%
$\text{ROAIC TGT} < R < \text{ROAIC Max}$	interp. lin. tra 160% e 100%	interp. lin. tra 40% e 25%
$R = \text{ROAIC TGT}$	100%	25%
$\text{ROAIC TGT Min} < R < \text{ROAIC TGT}$	interp. lin. tra 100% e 40%	interp. lin. tra 25% e 10%
$R = \text{ROAIC Min}$	40%	10%
$R < \text{ROAIC Min}$	0%	0%

PERFORMANCE AL TERMINE DEL TRIENNIO

PERFORMANCE AL TERMINE DEL TRIENNIO	INCENTIVAZIONE (% REMUNERAZIONE FISSA)
Minimo	40% ^(*)
Target	100%
Massimo	160%

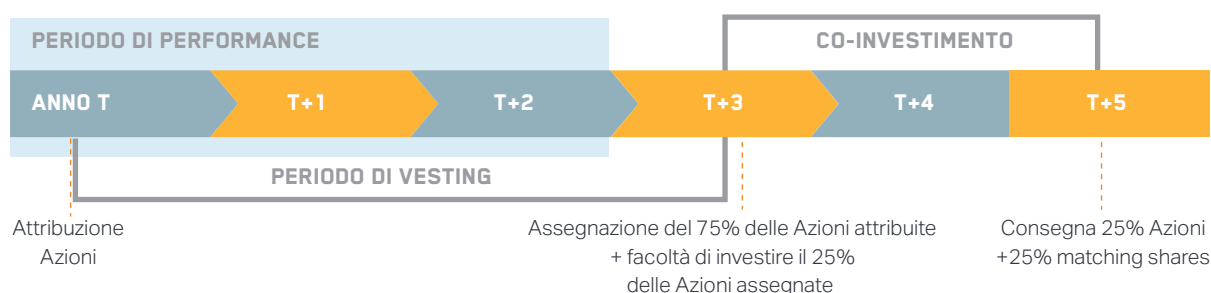
(*) In caso di raggiungimento del livello minimo di performance per tutti gli indicatori.

CO-INVESTIMENTO



(9) Competitor integrato a valle della fusione delle società Ensco plc e Rowan Companies plc nella nuova entità Valaris plc.

PIANO ILT AMMINISTRATORE DELEGATO-CEO - TIMELINE



relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste dal Piano.

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

Clausola di clawback

Tutti gli incentivi variabili di breve e di lungo termine prevedono una clausola di clawback per consentire il recupero delle componenti variabili di remunerazione il cui conseguimento sia avvenuto per un errore grave o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni, le modalità e i termini di applicazione descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione (pag. 15).

Strumenti accessori alla remunerazione

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

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

- In caso di cessazione anticipata del mandato amministrativo 2018-2021, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e in caso di compravendita, trasferimento a titolo oneroso o gratuito e di qualsiasi altro atto di cessione di Azioni e titoli di credito, comunque denominato, che comporti il mutamento degli azionisti di controllo di Saipem ai sensi dell'art. 2359 c.c. (cd. "change of control"), qualora tale mutamento comporti anche una riduzione essenziale delle deleghe attribuite, è prevista l'erogazione di un'indennità omnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma del codice civile, di importo pari complessivamente a 1.800.000 euro. Si precisa inoltre che, in caso di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato-CEO, qualora non giustificate da una ri-

duzione essenziale delle deleghe, le stesse dovranno essere comunicate al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di 4 mesi o, in alternativa, è previsto che l'Amministratore Delegato-CEO sia tenuto al versamento di un'indennità di importo pari a 350.000 euro.

b) Patto di non concorrenza.

- Patto di non concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore Oil&Gas Services e delle reti di relazioni istituzionali e di business sviluppate a livello globale dell'Amministratore Delegato-CEO. Il patto di non concorrenza, che si attiverà alla cessazione del mandato in assenza di rinnovo e indipendentemente dalla causa di cessazione, prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-CEO a non svolgere, per i 18 mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Saipem in relazione al suo oggetto sociale e nell'ambito dei principali mercati di riferimento a livello internazionale. Decorso i primi 12 mesi l'Amministratore Delegato-CEO avrà la facoltà di recedere dal patto di non concorrenza, rinunciando al corrispettivo previsto per la restante durata del patto (sei mesi). Il corrispettivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 è pari a 1.800.000 euro, di cui 1.200.000 euro per gli iniziali 12 mesi di durata del patto e 600.000 euro per i conseguenti 6 mesi, in linea con le best practice del mercato italiano. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Saipem successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo pattuito, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica.

Benefit

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

Dirigenti con responsabilità strategiche

Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento graduato nell'ambito dei riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e 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 2020, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione: (i) la possibilità di effettuare interventi di adeguamento della retribuzione fissa per perseguire l'obiettivo di allineamento alla mediana di mercato, attraverso l'utilizzo di un sistema strutturato su bande retributive, per risorse particolarmente strategiche per il raggiungimento dei risultati aziendali, per titolari che abbiano incrementato il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, per professionalità molto critiche e con elevato impatto sul business, nell'ambito dell'utilizzo delle merit matrix, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute; (ii) la possibilità di erogare una tantum straordinarie molto selettive (per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa) in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza o in considerazione di esigenze di retention.

Incentivazione variabile di breve termine

Il nuovo Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70÷130 (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con livello minimo di incentivazione individuale pari a 70 punti, al di sotto del quale non è dovuto alcun incentivo. Il livello di incentivazione è differenziato in funzione del ruolo ricoperto ed è pari (a target, ovvero con performance = 100) al massimo al 45% della remunerazione fissa. In corrispondenza di risultati overperformance (performance $126 \leq 130$) il livello di incentivazione è rivalutato del 150% ed è pari al massimo al 67,5% della remunerazione fissa. Gli obiettivi di performance dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, innovazione tecnologica, diversity opportunities e risk management), nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

Il Piano prevede inoltre, per i dirigenti che raggiungono i risultati di performance annuale con punteggio pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70÷130 e risultano beneficiari dell'incentivo di breve termine, l'attribuzione

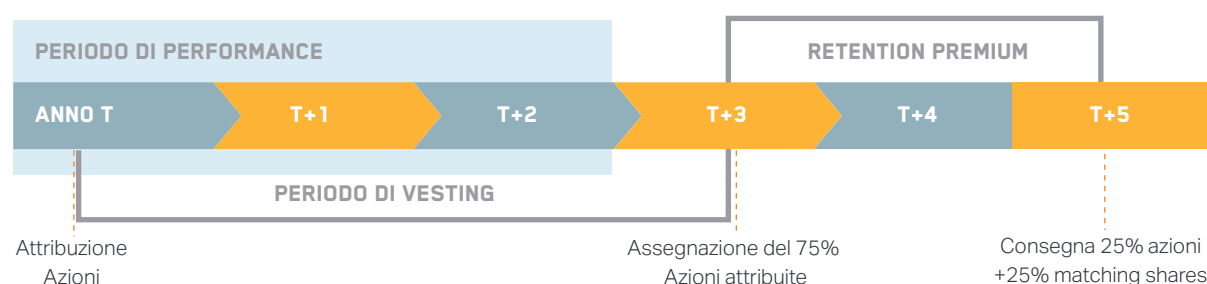
di un bonus aggiuntivo, calcolato come percentuale della retribuzione fissa, con differimento triennale. È prevista la conversione del bonus aggiuntivo in azioni Saipem che verranno assegnate al termine del periodo di differimento ai beneficiari ancora in forza presso la Società. La quota di incentivo varia in funzione del punteggio di performance individuale conseguito annualmente ed è pari a target, ovvero con performance pari a 100 punti, al massimo al 15% della remunerazione fissa, e al massimo, ovvero con performance pari a 130 punti, al 22,5% della remunerazione fissa. Il Piano sarà sottoposto all'approvazione degli azionisti nell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2019. Le condizioni del Piano sono pertanto dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di breve termine" del presente Documento di Politica.

È inoltre prevista l'introduzione di un moltiplicatore da applicare al punteggio della scheda di performance individuale, solo se tale punteggio è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 70-130, pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni od opportunità non incluse nel Piano Strategico, ma che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'introduzione di tale elemento ha la finalità di orientare il management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la motivazione e retention delle risorse con impatto significativo sul buon esito di tali operazioni. L'applicazione del moltiplicatore sarà determinata dal Consiglio di Amministrazione e i beneficiari saranno identificati dall'Amministratore Delegato-CEO. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 130 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari al massimo al 67,5% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 70 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

Incentivazione variabile di lungo termine

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

PIANO ILT DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - TIMELINE

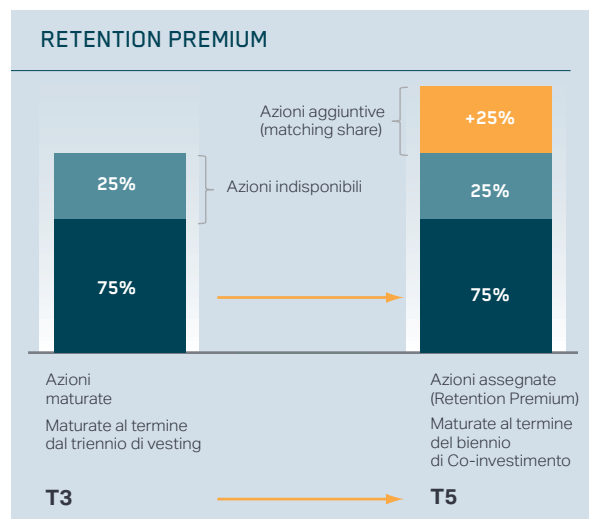


triennio di riferimento. Il Piano, per l'attribuzione 2020, prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

1. Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a due Peer Group di riferimento composti da primarie aziende internazionali dei settori in cui opera Saipem (peso 50%):
 - > Peer Group Engineering & Construction (peso 35%): Petrofac, Técnicas Reunidas, Technip FMC, Subsea 7, Chiyoda, McDermott, Maire Tecnimont, Wood Group, JGC, Oceaneering, Sapura Energy, Worley Parson;
 - > Peer Group Drilling (peso 15%): Helmerich & Payne, Nabors Industries, Seadrill Ltd, Transocean, Valaris, Ensign Energy Services Inc, Diamond, Noble Corp Plc, Patterson-UTI Energy Inc, Precision Drilling, Odfjell Drilling, Archer Ltd¹⁰.
2. Obiettivi economico-finanziari definiti per ogni attribuzione annuale del Piano, con peso 50%. Per l'attribuzione 2020 tali obiettivi sono rappresentati da:
 - 2.1 Posizione Finanziaria Netta Adjusted (PFN): obiettivo che misura la performance finanziaria di medio-lungo periodo di Saipem al termine del periodo triennale (peso del 25%);
 - 2.2 Return on Average Invested Capital Adjusted (ROAIC): obiettivo che misura il rendimento dei capitali investiti dall'azienda (peso del 25%).

Ai fini dell'assegnazione delle Azioni riferite al parametro di TSR, Saipem deve posizionarsi almeno al settimo posto (mediana) di entrambi i ranking relativi ai due Peer Group individuati, come illustrato per l'Amministratore Delegato-CEO.

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



Il Piano prevede inoltre un Retention Premium pari al 25% delle Azioni attribuite al termine del triennio di vesting in virtù del raggiungimento delle condizioni di performance sopra citate. Per un periodo biennale i beneficiari non potranno disporre del 25% delle Azioni attribuite e al termine di tale periodo, per ogni Azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'Azione gratuita aggiuntiva a titolo di Retention Premium. Il Retention Premium ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento di interessi tra gli azionisti e il management in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo agendo inoltre come leva di retention per il management stesso. Il Piano contempla clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che, nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi; non è prevista alcuna assegnazione in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

Clausola di clawback

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista la clausola di clawback, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione (pag. 15).

(10) Competitor integrato a valle della fusione delle società Ensco plc e Rowan Companies plc nella nuova entità Valaris plc.

Strumenti accessori alla remunerazione

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

- Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo conto delle tutele già previste dal CCNL Dirigenti per i casi di esodo agevolato o prepensionamento. Tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre stabiliti severance payment, pari al massimo a 2 annualità di remunerazione fissa, disciplinati da accordi individuali di fine rapporto, nei casi di Change of Control a seguito del quale si verifichino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.

b) Patti di stabilità.

- Possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

c) Patti di non concorrenza.

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

Benefit

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2019 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹¹ o PREVINDAI¹²) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹³), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

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

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

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

SEZIONE II - COMPENSI CORRISPOSTI E ALTRE INFORMAZIONI

Rapporto sui compensi corrisposti - 2019

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

La presente Relazione illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem. Le partecipazioni

detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative all'attuazione 2019 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine a base azionaria 2019-2021 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente.

In assenza di precise linee guida normative sul contenuto del presente documento la Società ha su base volontaria ampliato la disclosure sugli aspetti di consuntivazione dei piani di incentivazione a breve termine.

Overview

Componente	Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati	Compensi erogati
Remunerazione fissa	<p>Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.</p> <p>Compenso per la carica di Amministratore stabilito dall'Assemblea del 3 maggio 2018.</p> <p>Compenso per il Presidente del Consiglio di Amministrazione approvato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018.</p> <p>Compenso per la carica di Amministratore Delegato-CEO deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 e del 16 maggio 2019.</p> <p>Compenso per gli Amministratori non esecutivi chiamati a partecipare ai Comitati consiliari stabilito dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018 e del 24 luglio 2018.</p>	<p>Caio Francesco - Presidente: 456.000 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso: 427.500 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 60.000 euro. > Compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 28.500 euro. <p>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 1.045.000 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso relativo al mandato 2018-2021: 1.045.000 euro annui, che assorbe il compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea pari a 60.000 euro. <p>Cappello Maria Elena - Consigliere: 79.500 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro. <p>Carloni Claudia - Consigliere: 79.500 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro. <p>Ferro-Luzzi Federico - Consigliere: 99.000 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 19.500 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 19.500 euro. <p>Fumagalli Paolo - Consigliere: 99.361 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.00 euro. > Compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine: 28.500 euro. > Compenso pari al pro-quota per la partecipazione del Comitato Operazioni Parti Correlate: 10.861 euro. <p>Latini Pierfrancesco - Consigliere: 93.500 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi: 33.500 euro. <p>Mazzilli Ines - Consigliere: 102.500 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro. > Compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi: 42.500 euro. <p>Schapira Paul - Consigliere: 113.000 euro</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.

Componente	Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati	Compensi erogati
Remunerazione fissa		<ul style="list-style-type: none"> > Compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi: 33.500 euro. > Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 19.500 euro. <p>Busso Mario - Presidente del Collegio Sindacale:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare pari a 70.000 euro. <p>De Martino Giulia - Sindaco Effettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare pari a 50.000 euro. <p>Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Compenso fisso assembleare pari a 50.000 euro. <p>Dirigenti con responsabilità strategiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Le retribuzioni annue lorde sono pari a 4.597 migliaia di euro, a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero per un importo complessivo di 53,9 migliaia di euro.
IBT - Incentivazione Variabile di Breve Termine	<p>Obiettivi 2019 CEO: Free Cash Flow Adjusted (peso 35%); EBITDA Adjusted (peso 30%); Ordini da acquisire (peso 20%); HSE, Risk Management e Sostenibilità (peso 15%).</p> <p>Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70÷130 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 75 punti.</p> <p>Consuntivazione Obiettivi 2019 CEO: 118,83 punti.</p> <p>Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto.</p> <p>Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70÷130 punti con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 70 punti.</p>	<p>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: l'importo di 1.117.500 euro è relativo all'incentivo di breve termine 2020 riferito alle performance 2019.</p> <p>DIRS: l'importo di 2.164.782 di euro è relativo all'incentivo di breve termine 2020 riferito alle performance 2019.</p>
ILT - Incentivazione Variabile di Lungo Termine (Piano 2019-2021)	<p>Assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: TSR relativo misurato in termini di posizionamento relativo rispetto a due peer group: Engineering & Construction (peso 35%) e Drilling (peso 15%); Posizione Finanziaria Netta Adjusted (peso 25%); ROAIC Adjusted (peso 25%).</p> <p>Vesting triennale + Co-investimento di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO.</p> <p>Vesting triennale + Retention Premium di 2 anni per le risorse strategiche.</p>	<p>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 243.900 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione nell'anno.</p> <p>DIRS: 689.800 Azioni gratuite oggetto dell'attribuzione nell'anno.</p>

Componente	Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati	Compensi erogati
Benefit	<p>CEO: stessi benefit rivolti a tutta la popolazione manageriale (Previdenza complementare, Assistenza sanitaria integrativa, Coperture assicurative a fronte del rischio morte o invalidità, Autovettura a uso promiscuo) e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.</p> <p>DIRS: condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e degli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale (Previdenza complementare, Assistenza sanitaria integrativa, Coperture assicurative a fronte del rischio morte o invalidità), Autovettura a uso promiscuo.</p>	<p>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: l'importo pari a 18.723 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.</p> <p>DIRS: l'importo pari a 152.330 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.</p>
Severance Payment, Patti di Non Concorrenza e Patti di Stabilità	<p>CEO: indennità omnicomprensiva in caso di cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa, nonché in caso di dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe e change of control. Patto di non concorrenza.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto: concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Severance Payment: casi di Change of Control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento. Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro. Patti di stabilità a protezione del know-how.</p>	<p>DIRS: importo pari 300.000 euro relativo alle quote di patti di stabilità in essere nel 2019; importo pari a 658.000 euro relativo a patti di non concorrenza in essere.</p>
Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	<p>Sono indicate le partecipazioni in Saipem SpA che risultano detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nonché dai rispettivi coniugi non legalmente separati e figli minori, direttamente o per il tramite di società controllate, società fiduciarie o per interposta persona, risultanti dal Libro dei Soci, dalle comunicazioni ricevute e da altre informazioni acquisite dagli stessi soggetti.</p>	<p>Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO: 29.000 azioni detenute al 31 dicembre 2019.</p> <p>Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo: 18.400 azioni detenute al 31 dicembre 2019.</p> <p>DIRS: 28.084 azioni detenute al 31 dicembre 2019.</p>

Attuazione politiche retributive 2019

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2019 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dei Sindaci, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2019, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla remunerazione 2019, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019, secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 3 maggio 2018 e del

28 giugno 2018, sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-CEO. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2019 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati.

Compensi fissi

Amministratori

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

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

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

Sindaci

Ai Sindaci sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 28 aprile 2017.

Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2019 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato.

Nel corso del 2019 sono stati inoltre erogati interventi a tantum straordinari, connessi a prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza, per un importo totale pari a 27.000 euro.

Gli importi relativi ai compensi fissi e, per quanto riguar-

da 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 2019".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 28 giugno 2018, in aumento rispetto al precedente mandato e inferiore alla mediana di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2019, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 12 marzo 2020, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 118,83 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance minimo pari a 70 punti e massimo pari a 130 punti.

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

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2019, il punteggio di performance raggiunto ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione monetaria annuale per l'Amministratore Delegato-CEO. Ai fini della remunerazione variabile, per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo di breve termine riferito alle performance 2019 ed erogato nel 2020 è determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione, risulta connesso ai risultati azien-

OBIETTIVI 2019 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE 2020

	Peso	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo (Mln €)	Punteggio
1. Free Cash Flow Adjusted	35%				760	45,5
2. EBITDA Adjusted	30%				1.065	34,33
3. Ordini da acquisire	20%				19.747	26
4. HSE, Risk Management e Sostenibilità	15%				Min/Med	13

N.B. I valori economici sono ante IFRS.

dali e agli obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2019. Ai fini della remunerazione variabile, la performance consuntivata determina per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo del 55,8% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (45%) e massima (58,5%) assegnati.

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2018, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione dell'11 marzo 2019, avevano condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 130 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance minimo pari a 70 punti e massimo pari a 130 punti. In coerenza con le Linee Guida sulla Politica di remunerazione 2018, il punteggio di performance raggiunto ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione monetaria annuale per l'Amministratore Delegato-CEO.

Ai fini della remunerazione variabile, per quanto riguarda i Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo di breve termine riferito alle performance 2018 ed erogato nel 2019 è stato determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione e risulta connesso ai risultati aziendali e agli obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2018. Ai fini della remunerazione variabile, la performance consuntivata ha determinato per i Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance conseguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo del 58,4% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (45%) e massima (58,5%) assegnati.

Gli incentivi erogati 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 2019".

Incentivazione variabile di Lungo Termine a base azionaria

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2019 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2018-2021 connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 28 giugno 2018 e 16 maggio 2019, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2019 e approvate dall'Assemblea del 30 aprile 2019, il Consiglio di Amministrazione in data 23 ottobre 2019 ha approvato il numero di Azioni oggetto dell'attribuzione 2019 in favore dell'Amministratore Delegato-CEO, pari a 243.900 Azioni ordinarie Saipem SpA, equivalenti al 100% della remunerazione fissa.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è stata attuata l'attribuzione 2019 per un numero di Azioni pari a 689.800, nell'ambito dei livelli di incentivazione target

attribuiti dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem. Il numero di Azioni Saipem da attribuire a ciascun beneficiario è determinato sulla base di un valore pari a una percentuale predefinita della remunerazione fissa connessa al ruolo ricoperto e rispetto al prezzo di attribuzione delle Azioni Saipem.

Le Azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportati nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019".

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2019" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2019, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE o PREVINDAL; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma (solo per l'Amministratore Delegato-CEO).

Strumenti accessori alla remunerazione

Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2019 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

Patti di non concorrenza

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2019, possono essere previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Nel 2019 sono state erogate quote di patti di non concorrenza in essere per un importo complessivo pari a 658.000 euro lordi.

Patti di stabilità

In favore dei Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2019, possono essere previsti patti di stabilità a protezione del know-how con la finalità di garantire la continuità nel raggiungimento degli obiettivi di business per un ammontare massimo di 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno di patto.

Nel 2019 sono state erogate quote di patti di stabilità in essere per un importo complessivo pari a 300.000 euro lordi.

Compensi corrisposti nell'esercizio 2019

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche¹⁴. 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; non sono previsti gettoni di presenza. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna "Compensi per la partecipazione ai Comitati" è riportato, secondo un criterio di competenza, il compenso spettante agli Amministratori per la partecipazione ai Comitati istituiti dal Consiglio. In nota è fornita separata indicazione dei compensi per ciascun Comitato a cui il Consigliere partecipa;
- nella colonna "Compensi variabili non equity" sono riportati, alla voce "Bonus e altri incentivi", gli incentivi di

competenza dell'anno a fronte dell'avvenuta maturazione dei relativi diritti a seguito della verifica e approvazione dei relativi risultati di performance da parte dei competenti organi societari, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3B "Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche"; nella colonna "Partecipazione agli utili" non è riportato alcun dato, in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;

- nella colonna "Benefici non monetari" è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna "Altri compensi" sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna "Totale" è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna "Fair value dei compensi equity" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting, secondo quanto specificato, con maggiori dettagli, nella Tabella n. 3A "Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche";
- nella colonna "Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro" sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell'esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity							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	Totale		
Consiglio di Amministrazione												
Caio Francesco	Presidente ⁽¹⁾	01.01-31.12	2021	428 ^(a)	29 ^(b)					456		
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO ⁽²⁾	01.01-31.12	2021	1.045 ^(a)		1.118 ^(b)		19 ^(c)		2.181	850	
Cappello Maria Elena	Consigliere ⁽³⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	20 ^(b)					80		
Schapira Paul	Consigliere ⁽⁴⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	53 ^(b)					113		
Carloni Claudia	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	20 ^(b)					80		
Fumagalli Paolo	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	39 ^(b)					99		
Mazzilli Ines Maria Lina	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	43 ^(b)					103		
Ferro-Luzzi Federico	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01-31.12	2021	60 ^(a)	39 ^(b)					99		
Latini Pierfrancesco	Consigliere ⁽⁹⁾	01.11-31.12	2021	60 ^(a)	34 ^(b)					94		
Collegio Sindacale												
Busso Mario	Presidente ⁽¹⁰⁾	01.01-31.12	2020	70 ^(a)						70		
De Martino Giulia	Sindaco Effettivo ⁽¹¹⁾	01.01-31.12	2020	50 ^(a)						50		
Perotta Riccardo	Sindaco Effettivo ⁽¹²⁾	01.01-31.12	2020	50 ^(a)						50		
Dirigenti												
con responsabilità strategiche ^(**)		⁽¹³⁾		4.597 ^(a)		2.192 ^(b)		152 ^(c)	531 ^(d)	7.472	1.659	
				6.660	275	3.309		171	531	10.946	2.509	

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

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

- (1) **Caio Francesco - Presidente**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (427,5 migliaia di euro) che assorbe il compenso come amministratore stabilito dall'assemblea del 3 maggio 2018 (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Corporate Governance e Scenari (28,5 migliaia di euro).
- (2) **Cao Stefano - Amministratore Delegato-CEO**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso relativo al mandato 2018-2021 approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018 (1.045 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo, indicato per competenza, è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 12 marzo 2020 quale incentivo di breve termine 2020 riferito alle performance 2019, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione. Si segnala che nel corso del 2019 è avvenuta l'erogazione di 1.222,5 migliaia di euro relativa all'incentivo di breve termine 2019 riferito alle performance 2018.
- (3) **Cappello Maria Elena - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (4) **Schapira Paul - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (5) **Carlioni Claudia - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (19,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (6) **Fumagalli Paolo - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (28,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018, cui si aggiunge il pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (10,861 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 24 luglio 2018.
- (7) **Mazzilli Ines Maria Lina - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (42,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (8) **Federico Ferro-Luzzi - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (19,5 migliaia di euro) e per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (19,5 migliaia di euro) approvati dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (9) **Latini Pierfrancesco - Consigliere**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (60 migliaia di euro).
 (b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (33,5 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 28 giugno 2018.
- (10) **Busso Mario - Presidente Collegio sindacale**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (70 migliaia di euro).
- (11) **De Martino Giulia - Sindaco Effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).
- (12) **Perotta Riccardo - Sindaco Effettivo**
 (a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare (50 migliaia di euro).
- (13) **Dirigenti con responsabilità strategiche**
 (a) All'importo di 4.597 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 53,9 migliaia di euro.
 (b) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'incentivo di breve termine 2020 riferito alle performance 2019, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione, nonché l'erogazione di bonus straordinari per 27 migliaia di euro. Si segnala che nel corso del 2019 è avvenuta l'erogazione di 1.934 migliaia di euro relativa all'incentivo di breve termine 2019 riferito alle performance 2018.
 (c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare.
 (d) L'importo comprende le ferie liquidate, i patti di stabilità e altre indennità riferibili al rapporto di lavoro.

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

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

In particolare:

- nella colonna "Numero e tipologia degli strumenti finanziari" è riportato il numero delle Azioni gratuite oggetto della promessa di assegnazione nell'anno, in at-

tuazione dei Piani di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria;

- nella colonna "Fair value alla data di assegnazione" è indicato il fair value complessivo relativo ai piani di stock grant in essere alla data della promessa di assegnazione;
- nella colonna "Periodo di vesting" è riportata la durata del periodo di vesting degli incentivi di lungo termine attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.

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

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

(importi in migliaia di euro)			Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio							Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio												
Nome e cognome	Carica	Piano	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione	Fair value		
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019			243.900	1.293	triennale ⁽²⁾	23-ott-19	4,029				69		
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 5 marzo 2018 CdA 24 luglio 2018	619.430	triennale ⁽³⁾								428			
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	397.500	triennale ⁽³⁾								353			
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016 CdA 27 luglio 2016						365.349 ^(*)				⁽⁵⁾			
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2019 CdA 23 ottobre 2019			689.800	3.657	triennale ⁽⁴⁾	23-ott-19	4,029				196		
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2018 CdA 24 luglio 2018	962.300	triennale ⁽⁴⁾								720			
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2017 CdA 24 luglio 2017	842.500	triennale ⁽⁴⁾								743			
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016 CdA 27 luglio 2016						564.589 ^(*)				⁽⁵⁾			
Totale					933.700	4.950						2.509			

(*) Il numero degli strumenti finanziari oggetto della promessa di assegnazione 2016 è stato aggiornato in virtù della deliberazione assunta dall'Assemblea Straordinaria dei Soci tenutasi in data 28 aprile 2017 che ha stabilito il raggruppamento delle azioni ordinarie e di risparmio nel rapporto di una nuova azione ordinaria ogni 10 (dieci) azioni ordinarie esistenti.

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (11 dirigenti per il piano attuato nel 2016, 12 dirigenti per il piano attuato nel 2017, 13 dirigenti per il piano attuato nel 2018, 14 dirigenti per il piano attuato nel 2019).

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

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

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

(5) Il fair value di competenza dell'esercizio riferito all'assegnazione 2016 è stato esposto con valore nullo in quanto la quota contabilizzata nel corso dell'esercizio rappresenta lo storno dei costi degli anni precedenti.

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

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

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine di competenza dell'anno maturato sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" è riportato l'incentivo di breve termine erogato nell'anno maturato sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance relativamente all'anno precedente;
- nella colonna "Altri bonus" sono riportati gli incentivi erogati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti	
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 CdA 12 marzo 2020	1.118						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 CdA 11 marzo 2019					1.223		
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2020 CdA 12 marzo 2020	2.165						
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2019 CdA 11 marzo 2019					1.934		
Totale			3.282				3.157		27

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (13 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, di-

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

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

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

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	29.000			29.000
Riccardo Perotta	Sindaco Effettivo	Saipem SpA	18.400			18.400
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾						
		Saipem SpA	24.484	3.600		28.084

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (tredici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai dirigenti divenuti strategici nel corso del 2019.

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

In riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2019-2021 a base azionaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 30 aprile 2019, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo

disponibile sul sito internet www.saipem.com, nella tabella seguente vengono riportati, ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, i dettagli dell'attribuzione 2019 del Piano.

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

Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option

Sezione 2 - Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione dell'organo competente per l'attuazione della delibera dell'Assemblea

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	30 aprile 2019	stock grant	243.900	23-ott-19		4,029	3 anni ⁽²⁾
Dirigenti con responsabilità strategiche ⁽¹⁾		30 aprile 2019	stock grant	689.800	23-ott-19		4,029	3 anni ⁽³⁾
Altri Dirigenti		30 aprile 2019	stock grant	3.258.800	23-ott-19		4,029	3 anni ⁽³⁾

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

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

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



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

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

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

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)

Sustainable Saipem (in inglese)

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

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

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa:



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

SAIPEM.COM