



RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2026

APPROVATA DAL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE
DEL 10 MARZO 2026



SAIPEM

MISSIONE E VALORI

01 / Missione



Siamo impegnati al fianco dei nostri clienti per trasformare le loro strategie e i loro progetti in infrastrutture, impianti e processi competitivi, sicuri e sostenibili, supportandoli nel percorso **di transizione energetica** verso il **Net Zero**.

02 / Valori



- **Valorizziamo l'ingegno umano**, promuovendo una cultura di creatività e problem-solving.
- **Diamo priorità alla salute e alla sicurezza delle nostre persone**, delle comunità e dell'ambiente.
- **Costruiamo relazioni basate sulla fiducia**, radicate nella responsabilità e nella trasparenza.
- **Accogliamo diversità e inclusione**, creando un ambiente di lavoro in cui tutti possano esprimere il proprio potenziale.

03 / Purpose



Sempre orientati all'innovazione tecnologica, il purpose che ci guida è **"Engineering for a sustainable future"**.

Da oltre 60 anni, l'ingegneria è il DNA di Saipem, plasmando il suo business, le sue attività e le sue applicazioni industriali. Progettiamo e sviluppiamo nuovi approcci per garantire un accesso sostenibile e sicuro all'energia e alla mobilità, contribuendo così allo sviluppo di un ecosistema energetico più efficiente e responsabile. Tutto ciò che facciamo si basa su una chiara visione del futuro.

I PAESI DI ATTIVITÀ DI SAIPEM

EUROPA

Albania, Belgio, Cipro, Danimarca, Francia, Germania, Grecia, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Romania, Serbia, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia

AMERICHE

Argentina, Bolivia, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Ecuador, Guyana, Messico, Perù, Stati Uniti, Suriname, Trinidad & Tobago, Uruguay, Venezuela

CSI

Azerbaijan, Kazakhstan, Russia

AFRICA

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

MEDIO ORIENTE

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

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

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

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI 2026

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	2
Premessa	5
Overview	7
Politica sulla remunerazione 2026	7
Relazione sulla Remunerazione 2025 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I	9
Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026	10
<hr/>	
Sezione I - Politica sulla remunerazione 2026	19
Strategia, Sviluppo sostenibile, Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	19
Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione	19
Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione	22
La Governance del processo di remunerazione	22
Organi e soggetti coinvolti	22
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	23
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2026	27
Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2026	28
Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione	29
Finalità	29
Principi generali	30
Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2026	31
Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi	31
Amministratore Delegato-Direttore Generale	34
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	38
<hr/>	
Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni	42
Rapporto sui compensi corrisposti - 2025	42
Overview	42
Attuazione politiche retributive 2025	48
Relazione sui Compensi Corrisposti 2025 - Risultati di voto assembleare Sezione II	48
Compensi fissi	49
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	49
Incentivazione variabile	49
Benefit	53
Strumenti accessori alla remunerazione	53
Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società	54
Compensi corrisposti nell'esercizio 2025	57
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	57
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche	60
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche	62
Partecipazioni detenute	64
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche	64
Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob	65
Tabella n. 1 dello Schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	65

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

LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Francesca Mariotti

Gentili Azionisti,

in qualità di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine sono lieta di presentarvi la Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2026 di Saipem, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2026 e sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti ai sensi dell'art. 123-ter del D.Lgs. n. 58/1998. Saipem sta attraversando una fase di particolare rilevanza strategica, che ha trovato il suo culmine nella deliberazione assunta dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 25 settembre 2025, che ha approvato all'unanimità degli intervenuti il progetto comune di fusione transfrontaliera per incorporazione di Subsea7 SA in Saipem. Il perfezionamento della fusione è attualmente previsto nella seconda metà del 2026, anno che sarà pertanto caratterizzato da un approccio dinamico e in continua evoluzione, anche in ragione del contesto geopolitico e in particolare delle recenti tensioni in Medio Oriente. In tale contesto complesso, la Politica sulla remunerazione 2026 prevede la definizione di strumenti retributivi volti ad attrarre, motivare e trattenere persone di elevato profilo professionale e manageriale, incentivando il raggiungimento degli obiettivi strategici della Società e promuovendo l'allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti, ferme restando possibili rivalutazioni degli obiettivi societari che si dovessero imporre in corso d'anno.

Il presente documento è stato redatto al fine di informare in modo chiaro e trasparente gli Azionisti e tutti gli Stakeholder in merito alla Politica sulla remunerazione adottata da Saipem, evidenziando la piena coerenza di tale politica con la strategia aziendale. Nel 2025 è stato confermato, con il voto favorevole espresso nell'Assemblea dell'8 maggio 2025, l'apprezzamento per la Politica sulla remunerazione di Saipem, a dimostrazione di come le linee guida proposte dal Comitato al Consiglio di Amministrazione siano allineate alle best practice e ai benchmark nazionali e internazionali, nonché al Codice di Corporate Governance, i quali rappresentano i principali riferimenti per valutare l'adeguatez-

za e la coerenza complessiva delle politiche sulla remunerazione.

Il Comitato ha svolto il proprio incarico elaborando proposte volte ad assicurare il pieno allineamento della Politica sulla remunerazione 2026 con la strategia societaria e con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo. Per la Politica sulla remunerazione 2026, il Consiglio di Amministrazione ha confermato il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine e, in logica di minimizzazione delle operazioni sul capitale, ha scelto di dotarsi di strumenti di incentivazione variabile legati alla creazione di valore per gli azionisti nel lungo termine, rimandando l'opportunità di definire eventuali piani di incentivazione azionari a seguito del perfezionamento del nuovo assetto societario. Pertanto, alla luce di tali considerazioni, è stata definita l'introduzione di un meccanismo di differimento, attuato tramite il nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029, che prevede l'assegnazione di un incentivo monetario funzionalmente collegato al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026 e strettamente connesso all'andamento del titolo. L'introduzione di questo piano costituisce una risposta strutturata alla necessità di continuità rispetto alle pratiche finora implementate da Saipem, nonché alla conformità con quanto stabilito dal Codice di Corporate Governance, prevedendo che una parte significativa della retribuzione variabile sia opportunamente differita e direttamente collegata all'andamento del valore dell'azione Saipem. Lo strumento è stato concepito al fine di preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti.

Con riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026, è confermata l'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG (Environmental,

Social & Governance), prevedendone un aggiornamento della composizione al fine di meglio riflettere le priorità aziendali; gli obiettivi economico-finanziari già previsti nella Relazione sulla Remunerazione 2025 sono interamente confermati.

Il Comitato, al fine di garantire una sempre maggiore aderenza della Politica sulla remunerazione adottata alle aspettative di Azionisti, Stakeholder e Proxy Advisor, ma anche alla luce dell'elevato livello di gradimento registrato negli ultimi anni, nonché dell'esame dettagliato dei risultati del voto assembleare e delle analisi delle best practice nazionali e internazionali, dei benchmark di mercato e delle attività di engagement con i principali proxy, ritiene in ogni caso fondamentale garantire un pay-mix retributivo che privilegi le componenti variabili della remunerazione.

La Politica sulla remunerazione 2026 è predisposta in coerenza con la normativa di riferimento e recepisce le indicazioni contenute nel Regolamento Emittenti e le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate.

Infine, alla luce della scadenza della carica del Collegio Sindacale con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2025, il Comitato, nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea che il 12 maggio 2026 sarà tenuta a deliberare sulla nomina del nuovo Collegio Sindacale e sui compensi dei Sindaci per il mandato 2026-2029, ha formulato il suggerimento di valutare l'eventuale opportunità di un allineamento dei compensi dei membri del nuovo Collegio Sindacale alla mediana di mercato, inteso come insieme delle società che compongono il benchmark previsto per gli Amministratori non esecutivi. L'entità del compenso

del Collegio Sindacale deve infatti essere idonea a remunerare l'impegno profuso e, laddove tale impegno muti, variare al fine di mantenersi proporzionata allo stesso. In particolare, l'ordinamento italiano ha di recente introdotto nuove disposizioni normative che hanno comportato un incremento delle attività di controllo e di vigilanza richieste al Collegio Sindacale in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile (cfr. il D.Lgs. n. 125/2024); i maggiori volumi di attività svolte e l'incremento del perimetro aziendale hanno modificato nel corso degli ultimi esercizi l'ampiezza e la complessità dell'incarico affidato al Collegio Sindacale, commisurato alla natura e alle dimensioni dell'impresa; infine, per completezza di informazione, si evidenzia il mancato aggiornamento dei compensi fissi dei membri del Collegio Sindacale di Saipem dall'anno 2014.

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

10 marzo 2026

*Il Presidente del Comitato Remunerazione
e Nomine*



PREMESSA

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti Saipem (di seguito, la "Relazione sulla Remunerazione"), è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2026 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti, ed è redatta e definita in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari¹. L'obiettivo del documento è condividere con gli azionisti e gli altri stakeholder la reward policy aziendale, strumento essenziale per il conseguimento degli obiettivi di breve e di medio-lungo termine. La Politica sulla remunerazione promuove l'allineamento agli interessi degli azionisti, con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli indirizzi definiti nel Piano Strategico della Società.

La presente Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2026 definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica sulla remunerazione che sarà adottata per il 2026 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione di Presidente, Amministratori non esecutivi e Amministratore Delegato-Direttore Generale, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche², subordinatamente alla sua approvazione in occasione dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025. La Sezione I descrive, tra l'altro, la durata della Politica sulla remunerazione, i principi che sono alla base, nonché le finalità generali perseguite dalla Politica sulla remunerazione, gli organi coinvolti e le pro-

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

- nella Sezione II, i compensi corrisposti per competenza nell'esercizio 2025 agli Amministratori non esecutivi, all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sulla Remunerazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2026 e sull'attuazione della Politica 2025.

La Relazione sulla Remunerazione illustra, nella Sezione II, le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative agli elementi retributivi di competenza 2025 secondo quanto previsto dalla regolamentazione vigente³. Il testo della presente Relazione sulla Remunerazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 e chiamata ad approvare la Sezione I della medesima Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla

(1) Art. 123-ter del decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, recepito nel Testo Unico della Finanza (di seguito anche "TUF"); art. 84-quater del Regolamento Emittenti Consob (Delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni) e del relativo Allegato 3A, schemi n. 7-bis e 7-ter; nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Corporate Governance"), nella versione da ultimo approvata nel gennaio 2020, cui Saipem aderisce. Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Corporate Governance, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2025".

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

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

Remunerazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente⁴.

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

La presente Relazione sulla Remunerazione, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari⁶, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare e i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy Advisor sulla Relazione sulla Remunerazione Saipem 2025, le loro indicazioni di Policy 2026, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy Advisor, le indicazioni riportate nel Regolamento Emittenti, le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

In particolare, sono stati tenuti in considerazione i seguenti elementi coerenti con le deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in merito al Piano Strategico e alle indicazioni per il 2026:

- illustrare come la Politica sulla remunerazione contribuisce alla strategia aziendale e al perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine;
- illustrare le caratteristiche del nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029;
- confermare, in continuità con gli anni precedenti, l'adozione di obiettivi di performance sia finanziari che ESG per il sistema di incentivazione variabile di breve termine;
- definire gli obiettivi riferibili alle tematiche di sostenibilità, basandosi in maniera puntuale sui risultati del processo di analisi di materialità e sul Piano di Sostenibilità adottato dalla Società, valutando gli ambiti del business di Saipem ritenuti dagli stakeholder maggiormente rilevanti nel tempo o caratterizzati da un crescente livello di attenzione.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 10 marzo 2026 ha deliberato di sottoporre: (i) al voto vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione 2026 e (ii) al voto consultivo la Sezione II sui Compensi Corrisposti 2025.

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

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

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

OVERVIEW

Politica sulla remunerazione 2026

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

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

La Politica sulla remunerazione 2026 prevede un pay-mix retributivo che privilegia le componenti variabili della remunerazione in linea con le aspettative degli azionisti, di tutti gli stakeholder e dei Proxy Advisor.

In particolare, la Politica sulla remunerazione 2026 prevede la conferma del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine e la definizione di un meccanismo di differimento attuato tramite il nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029, che prevede l'assegnazione di un incentivo collegato funzionalmente al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026. Tale strumento è stato concepito nell'ottica di preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti. Nella definizione del sistema di incentivazione manageriale per l'anno 2026, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della strategia societaria di M&A concretizzata, in particolare, nella deliberazione assunta dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 25 settembre 2025. Per l'anno 2026 il Consiglio ha pertanto ritenuto – in una logica di minimizzazione delle operazioni sul capitale – opportuno dotarsi di strumenti di incentivazione variabile legati alla creazione di valore nel lungo termine anche per gli azionisti, pur rimandando l'opportunità di definire eventuali piani di incentivazione azionari a lungo termine. In tal senso l'introduzione di un meccanismo di differimento collegato al piano di breve termine vuol

le essere un'adeguata risposta alla necessità di non deviare dalle pratiche finora adottate da Saipem – anche in coerenza con le previsioni del Codice di Corporate Governance – prevedendo che una parte significativa della retribuzione variabile sia direttamente collegata al valore dell'azione Saipem. Con riferimento al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026 è stata assicurata continuità riguardo le tematiche oggetto degli obiettivi di sostenibilità, considerando i risultati dell'analisi di materialità. È stato previsto un aggiornamento della composizione degli obiettivi ESG al fine di meglio riflettere le priorità aziendali, mentre gli obiettivi economico-finanziari già previsti nella Relazione sulla Remunerazione 2025 sono confermati.

La Politica sulla remunerazione 2026, illustrata in dettaglio nella presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, prevede quanto segue:

- per Presidente e Amministratori non esecutivi la Politica sulla remunerazione per il 2026 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 26 giugno 2024, e prevede compensi coerenti con le evidenze dei benchmark retributivi, le competenze e la professionalità richieste per lo svolgimento degli incarichi, la complessità del ruolo e l'impegno richiesto anche in linea con le indicazioni del Comitato di Corporate Governance. Per Presidente e Amministratori non esecutivi non sono previsti sistemi di incentivazione variabile, né trattamenti di fine mandato;
- per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nella data del 26 giugno 2024;
- 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 2025, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2026 riflettono le determinazioni assunte dall'Assemblea del 3 maggio 2023 e non prevedono pertanto cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- alla luce della scadenza della carica del Collegio Sindacale con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2025, l'Assemblea degli Azionisti del 12 maggio 2026

è tenuta a deliberare sulla nomina del nuovo Collegio Sindacale e sui compensi dei Sindaci per il mandato 2026-2029. Le Linee Guida 2026 - nel rispetto delle prerogative dell'Assemblea - suggeriscono di valutare l'eventuale opportunità di un allineamento dei compensi dei membri del nuovo Collegio Sindacale alla mediana di mercato, inteso - in logica di consistenza tra ruoli di governance e controllo - come insieme delle società che compongono il benchmark previsto per gli Amministratori non esecutivi;

- per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica sulla remunerazione 2026 prevede l'adozione di strumenti di incentivazione volti a promuovere il raggiungimento degli obiettivi societari relativi all'esercizio 2026 e l'allineamento agli interessi degli azionisti, con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

Saipem, nella definizione della propria Politica sulla remunerazione, riconosce a tutte le risorse manageriali benefit di natura previdenziale, assistenziale e assicurativa quali aspetti complementari alla parte economico-monetaria fissa e variabile.

Il prospetto illustrato nelle pagine seguenti ("Executive Summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026") riepiloga e descrive gli elementi principali della Politica 2026 deliberati per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche (di seguito anche "DIRS").

L'implementazione della strategia aziendale viene garantita dal Consiglio di Amministrazione, che stabilisce le priorità di breve e di medio-lungo termine traducendole in obiettivi da assegnare all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con

successivo deployment ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche e conseguentemente a tutto il Management, assicurando un costante processo di verifica e monitoraggio di tali obiettivi.

L'attenzione di Saipem verso gli obiettivi ESG trova riscontro anche nella Politica sulla remunerazione 2026, poiché gli obiettivi ESG sono stati confermati come indicatori di performance nel Piano di Incentivazione di Breve Termine in attuazione nel 2026, con la finalità di orientare la performance aziendale verso gli obiettivi primari di Sicurezza dei lavoratori, contrasto al cambiamento climatico, Anticorruzione e Business Ethics.

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro in cui diverse caratteristiche e orientamenti personali e culturali siano considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre a essere un elemento essenziale per la sostenibilità del business.

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

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

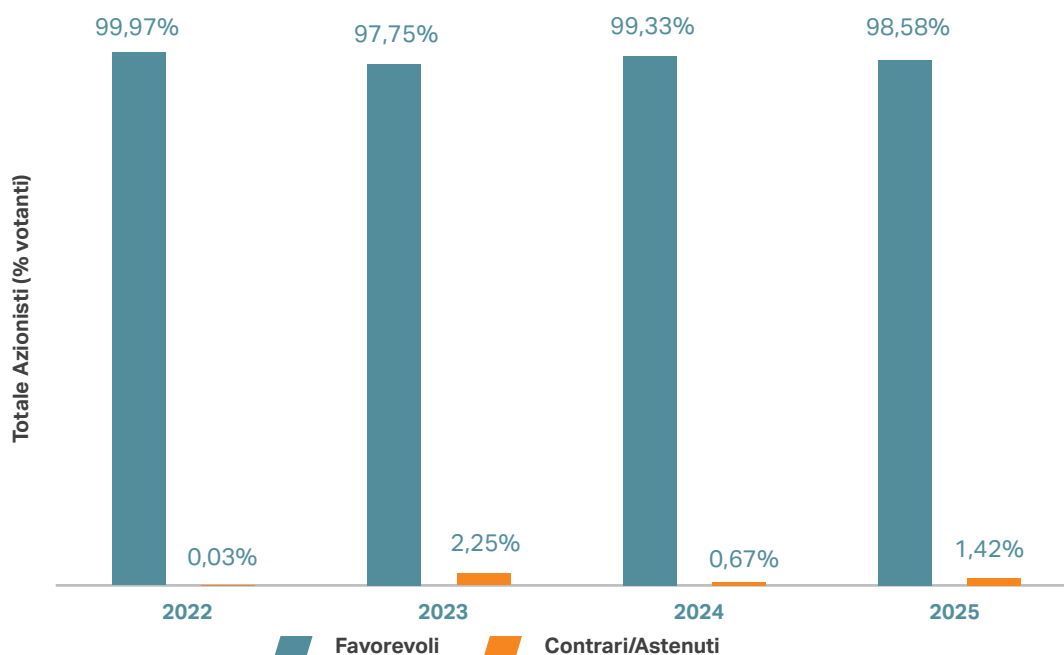
Relazione sulla Remunerazione 2025 - Risultati di voto assembleare sulla Sezione I

L'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,58% dei votanti. Più nello specifico la percentuale dei voti favorevoli è risultata pari, nel 2025, al 98,58% dei votanti complessivi, e al 95,69% dei soli investitori istituzionali,

con un gradimento medio complessivo, nell'ultimo quadriennio, pari al 98,9%.


Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari in ottica anche comparativa, con particolare focus rispetto al voto espresso dagli investitori istituzionali. L'esame delle raccomandazioni di voto dei Proxy Advisor e l'analisi degli esiti delle fasi di engagement con gli azionisti Saipem hanno fornito un valido supporto alla definizione della Politica sulla remunerazione 2026.

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE I


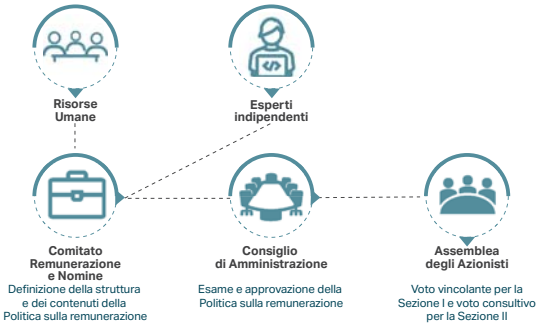


Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

I VALORI E LA MISSION

Principio	Descrizione
 <p>I Nostri Valori:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare l'ingegno umano • Dare priorità alla salute e alla sicurezza delle nostre persone • Costruire relazioni basate sulla fiducia • Accogliere diversità e promuovere inclusione <p>Rif. pag. 22 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>I valori e le responsabilità che Saipem riconosce, accetta, condivide e assume, contribuendo a costruire un futuro migliore per tutti, sono descritti nel Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2024.</p> <p>Tutte le Persone di Saipem, senza distinzioni o eccezioni, conformano le proprie azioni e i propri comportamenti ai principi e ai contenuti del Codice Etico e della Politica Diversity, Equality & Inclusion. I rapporti tra le Persone di Saipem, a tutti i livelli, devono essere improntati a criteri e comportamenti di onestà, correttezza, collaborazione, lealtà e reciproco rispetto.</p> <p>In coerenza con quanto previsto dalla regolamentazione vigente⁷, Saipem si impegna a sviluppare le capacità e le competenze del Management e dei dipendenti affinché, nell'ambito della prestazione lavorativa, l'energia e la creatività dei singoli trovi piena espressione per la realizzazione del proprio potenziale, e a tutelare le condizioni di lavoro sia nella protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore sia nel rispetto della sua dignità. Saipem si impegna a offrire, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.</p>

LA GOVERNANCE DEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

Principio	Descrizione
 <p>I principali soggetti coinvolti sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli Azionisti • Consiglio di Amministrazione • Comitato Remunerazione e Nomine • Comitato Parti Correlate • Risorse Umane • Esperti Indipendenti <p>Rif. pag. 22 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Il Comitato Remunerazione e Nomine definisce la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione per Presidente, Amministratori non esecutivi, Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico, nonché i criteri generali dei piani di incentivazione variabile.</p> <p>Il Comitato Remunerazione e Nomine sottopone la Politica al Consiglio di Amministrazione che esamina e approva i contenuti per la presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio. Quest'ultima si esprime con voto vincolante sulla Sezione I della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e con voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e con voto consultivo sulla Sezione II sui Compensi Corrisposti. Inoltre, per quanto riguarda la determinazione della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori investiti di particolari cariche, dei dirigenti della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio di Amministrazione tiene in considerazione le proposte del Comitato Remunerazione e Nomine e il parere del Collegio Sindacale, così come previsto dall'art. 2389, cod. civ.</p> <p>Nel caso di operazioni aventi ad oggetto le remunerazioni degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem SpA, il Comitato Remunerazione e Nomine svolge i compiti affidati al Comitato Parti Correlate, ove non espressamente attribuiti a quest'ultimo.</p> <p>Se necessario, il Comitato può avvalersi dell'intervento di esperti indipendenti in materia e della funzione Risorse Umane di Saipem SpA.</p> <div style="text-align: center;">  <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] </pre> </div> <p>Rif. pag. 22 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>

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

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

PRINCIPALI NOVITÀ RISPETTO AL 2025



Principio

Piano di Phantom Share Differite 2026-2029

Descrizione

La Politica sulla remunerazione 2026 è stata predisposta in coerenza con la normativa di riferimento, le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e recepisce le indicazioni contenute nel Regolamento Emittenti; prevede le seguenti principali novità rispetto alla Politica 2025:

- il nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029.

Tale piano nel rispetto delle delibere assembleari in considerazione della strategia di M&A vuole valorizzare l'allineamento degli interessi del management con quello degli azionisti minimizzando l'impatto sul capitale.

GLI ELEMENTI DEL PACCHETTO RETRIBUTIVO

Principio

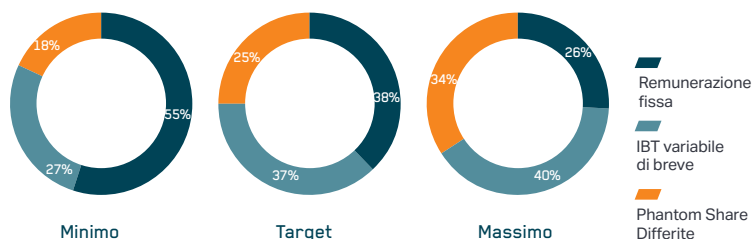
La Politica retributiva 2026 determina un mix retributivo coerente con la posizione manageriale ricoperta. La componente variabile, che è anche orientata su un orizzonte temporale pluriennale, risulta più significativa per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, in coerenza con la natura di medio-lungo termine del business aziendale e con i connessi profili di rischio.

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

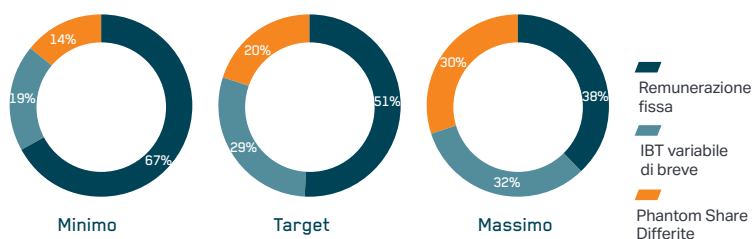


Descrizione

PAY-MIX AMMINISTRATORE DELEGATO-DIRETTORE GENERALE



PAY-MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE



Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

LA COMPONENTE FISSA



Principio

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

Rif. pag. 34 e 38 della presente Relazione sulla Remunerazione

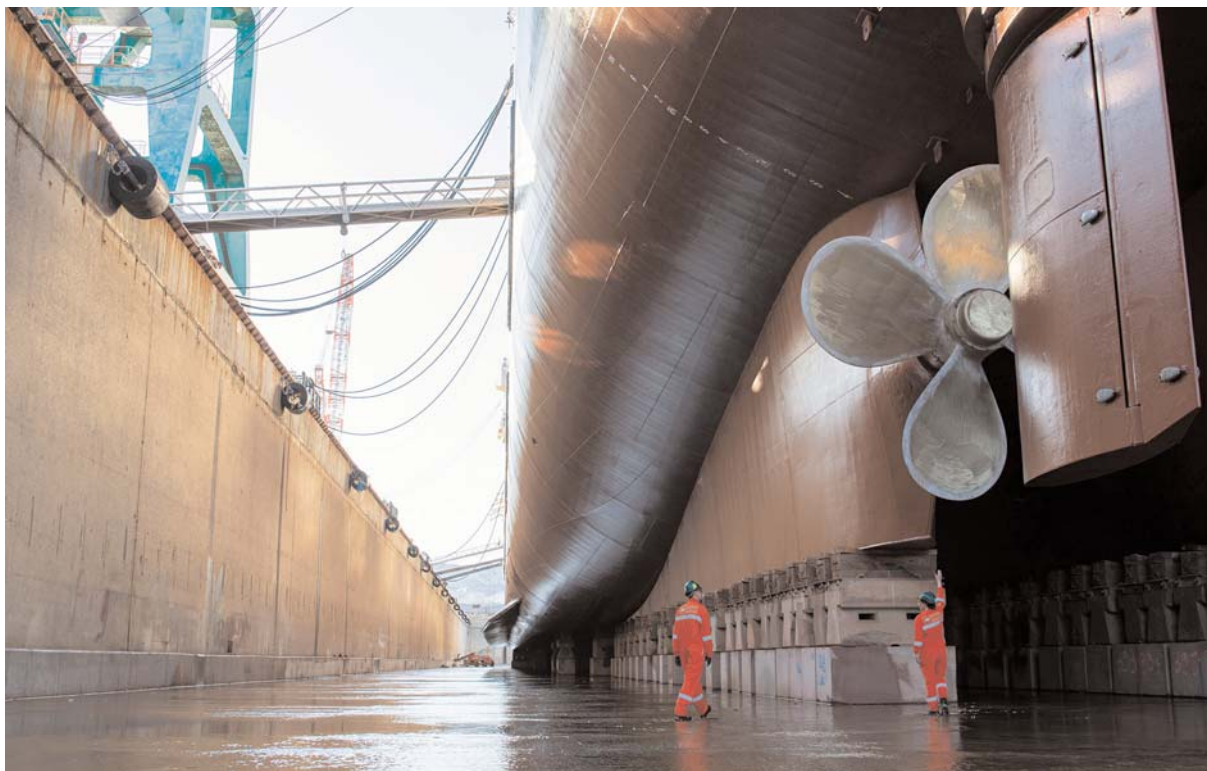
Descrizione

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

Per i DIRS la retribuzione fissa è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando un posizionamento del pacchetto complessivo graduato nell'ambito dei riferimenti mediani dei mercati executive nazionali e internazionali, per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale (per maggiori dettagli si vedano i riferimenti di mercato indicati a pag. 32 della presente Relazione sulla Remunerazione). La Politica sulla remunerazione di Saipem prevede che tale verifica venga svolta considerando il posizionamento delle risorse, in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che la valutazione del merito e delle competenze detenute.

Inoltre, è riconosciuta:

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



Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

LA COMPONENTE VARIABILE

Principio

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

Descrizione

Nella definizione del sistema di incentivazione manageriale per l'anno 2026, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto conto della strategia societaria di M&A concretizzata, in particolare, nella deliberazione assunta dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 25 settembre 2025. Per l'anno 2026 il Consiglio ha pertanto ritenuto - in logica di minimizzazione delle operazioni sul capitale - opportuno dotarsi di strumenti di incentivazione variabile legati alla creazione di valore nel lungo termine anche per gli azionisti, pur rimandando l'opportunità di definire eventuali piani di incentivazione azionari a lungo termine. La Politica sulla remunerazione per l'anno 2026, nell'ottica di preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti, prevede l'introduzione di un meccanismo di differimento attuato attraverso il Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 volto anche a valorizzare la simmetria del profilo di rischio tra manager e azionisti minimizzando l'impatto sul capitale.

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

Di seguito è riportata la curva di incentivazione prevista in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei DIRS per l'incentivo di breve termine e per il meccanismo di differimento attuato tramite la conversione in phantom shares, prendendo a riferimento il valore target degli incentivi.

SISTEMI DI INCENTIVAZIONE VARIABILE 2026

	Minimo	Target	Massimo
Piano di Incentivazione di Breve Termine 2026	50%	100%	150%
Piano di Phantom Share Differite 2026-2029	50%	100%	200%



Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE - IBT

Principio

La componente variabile di breve termine è volta a promuovere innanzitutto il raggiungimento degli obiettivi societari relativi all'esercizio 2026.

Partecipano al Piano l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e tutti i Dirigenti/Senior Manager a cui è attribuita una scheda di performance individuale.

Descrizione

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine per il 2026 prevede la determinazione di un incentivo monetario annuale a fronte del raggiungimento degli obiettivi di performance definiti per l'esercizio precedente.

Obiettivi 2026 Amministratore Delegato-Direttore Generale - Scheda Saipem:

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

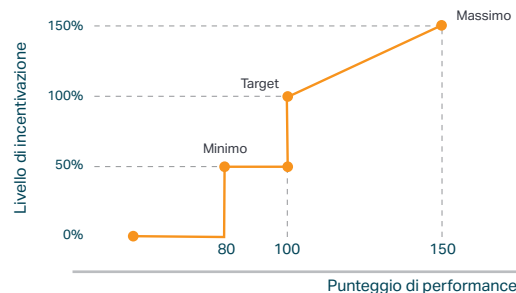
Obiettivi DIRS:

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

Misurazione obiettivi:

- scala di performance 50-150 punti (target = 100)
- al di sotto di 50 punti il risultato di ogni obiettivo è considerato pari a zero
- Entry Gate: Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2026
- punteggio minimo per l'attivazione del sistema: 80 punti della scheda societaria
- soglia minima di incentivazione (cd. trigger) pari a 80 punti di risultato individuale
- curva di incentivazione lineare basata su una scala di performance 50-150 punti; la curva di incentivazione risulta lineare per i punteggi maggiori o uguali a 100 punti
- curva di incentivazione collegata al punteggio di performance: min: 50%; a target: 100%; max: 150%

CURVA DI INCENTIVAZIONE



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

Livelli di incentivazione:

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

LIVELLI DI INCENTIVAZIONE IBT 2026

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

Rif. pag. 34 e 38 della presente Relazione sulla Remunerazione

Mecanismi di claw-back e malus: agli incentivi si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus, come descritto a pagina 30.



Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

PIANO DI PHANTOM SHARE DIFFERITE 2026-2029

Principio

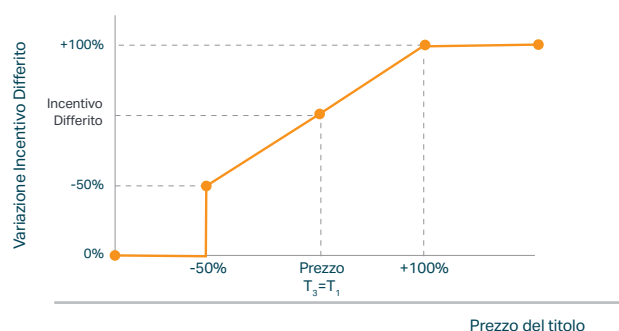
La componente variabile differita è volta a promuovere l'allineamento agli interessi degli azionisti, con l'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli stakeholder nel medio-lungo periodo.

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

Descrizione

Il Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 prevede l'assegnazione di phantom shares che danno diritto, nel 2029, al riconoscimento di un incentivo monetario il cui valore sia collegato strutturalmente con l'andamento del titolo e gli interessi degli azionisti. Tale componente è funzionalmente collegata al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, che funge da condizione di accesso per l'assegnazione delle phantom shares. Il numero di phantom shares assegnate è determinato sulla base di una percentuale della remunerazione fissa, pari al 65% per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e al 40% per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche. L'importo effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) tra il periodo 1° gennaio 2026-31 marzo 2026 e il periodo 1° gennaio 2029-31 marzo 2029. È previsto che l'importo effettivamente erogato possa variare in un range di rivalutazione/svalutazione da -50% a +100% in maniera direttamente proporzionale all'andamento del titolo Saipem.

CURVA DI INCENTIVAZIONE DEL PIANO DI PHANTOM SHARE DIFFERITE 2026-2029



Di seguito sono riportati i livelli di incentivazione per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rispetto alla remunerazione complessiva e alla remunerazione fissa.

LIVELLI INCENTIVAZIONE PIANO DI PHANTOM SHARE DIFFERITE 2026-2029



		Minimo	Target	Massimo
Amministratore Delegato-Direttore Generale	Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 Livelli di incentivazione effettiva	32,50%	65%	130%
Dirigenti con Responsabilità Strategiche - Percentuali max	Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 Livelli di incentivazione effettiva	20%	40%	80%

Rif. pag. 35 e 39 della presente Relazione sulla Remunerazione


Meccanismi di claw-back e malus: agli incentivi si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus, come descritto a pagina 30.

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

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. pag. 38 e 40 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono previsti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistenza sanitaria integrativa tramite fondi e assicurazioni; • Previdenza complementare; • Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità permanente e infortuni professionali ed extra-professionali; • Autovettura a uso promiscuo; • Riconoscimento di un credito welfare in coerenza con la normativa vigente. <p>Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche possono inoltre essere previsti il supporto abitativo in fase di assunzione al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche o in relazione a esigenze operative e di mobilità, nonché il rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano.</p>

TRATTAMENTI INTEGRATIVI


Principio	Descrizione
 <p>Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali e da potenziali rischi legati al contenzioso. Strumenti di retention e protezione del know-how del Gruppo.</p> <p>Rif. pag. 37 e 39 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Amministratore Delegato-Direttore Generale - strumenti accessori alla remunerazione:</p> <p>Indennità di esodo: è previsto il riconoscimento, sia in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale, alla scadenza naturale del mandato in corso e in assenza di rinnovo dell'incarico di Amministratore Delegato, sia in caso di intervenuta risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale che dovesse avvenire anticipatamente rispetto alla scadenza naturale del mandato in corso, a titolo di indennità di esodo, di un importo pari a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuale, intesa come Remunerazione Fissa Annuale Lorda per il ruolo di Direttore Generale e variabile di breve termine, calcolata come media degli incentivi di breve termine effettivamente riconosciuti nel triennio precedente.</p> <p>Patto di non concorrenza: è stato attivato da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso l'esercizio del diritto di opzione, un patto di non concorrenza pari a 700.000 euro lordi con durata pari a 12 mesi decorrenti dalla cessazione del rapporto di lavoro, a tutela degli interessi della Società.</p> <p>L'indennità di esodo e il patto di non concorrenza risultano complessivamente di importo non superiore a 24 mensilità di Retribuzione Globale Annuale massima dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.</p> <p>DIRS: indennità di fine rapporto (previste da CCNL). Sono previsti trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale definiti sulla base di accordi individuali secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti sono definiti nei limiti massimi delle tutele previste dal CCNL Dirigenti e comunque in misura non superiore a quanto previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Tali criteri tengono anche conto dell'anzianità aziendale, del ruolo esercitato dal dirigente, nonché delle performance dallo stesso realizzate e della retribuzione percepita annualmente.</p> <p>Severance Payment pari al massimo a due annualità di remunerazione fissa nei casi di Change of Control a seguito del quale si verificano cessazioni di rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento.</p> <p>Patti di stabilità a protezione del know-how (12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno del patto).</p> <p>Patti di non concorrenza: attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro (massimo 12 mensilità della remunerazione globale annua per ogni anno del patto).</p> <p>Tali strumenti sono attivabili nel corso del rapporto di lavoro o alla risoluzione del rapporto di lavoro stesso.</p>

Executive summary: Politica sulla remunerazione di Saipem 2026

CLAW-BACK E MALUS

Principio	Descrizione
 <p>Adozione di meccanismi di claw-back e malus, attraverso uno specifico Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.</p> <p>Rif. pag. 30 della presente Relazione sulla Remunerazione</p>	<p>Agli incentivi variabili 2026 si applica il regolamento attuativo delle clausole di claw-back e malus che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati, dolosamente alterati e di violazioni di leggi e regolamenti, del Codice Etico o delle norme aziendali.</p>

CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA

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



SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2026

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

Collegamento tra Strategia, Sviluppo sostenibile e Politica sulla remunerazione

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

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

Il collegamento tra la Politica sulla remunerazione e la strategia aziendale trova attuazione nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine e nel nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029, che prevede il collegamento di una parte dell'incentivazione all'andamento del titolo Saipem, garantendo un maggior allineamento tra gli interessi del management e quelli degli azionisti.

In particolare, il Piano Strategico varato dalla Società per il quadriennio 2025-2028 si basa su alcuni pilastri fondamentali, quali: (i) eccellenza nell'esecuzione dei progetti, garantendo la realizzazione dei progetti nei tempi e nei costi stabiliti; (ii) ulteriore valore dal ciclo positivo dell'Oil and Gas upstream; (iii) nuovo paradigma per l'E&C Onshore e offerta di Project Management Consulting (PMC); (iv) ampliamento dell'offerta relativa alla transizione energetica, sia in ambito onshore che offshore.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 22 ottobre 2025: (i) è stato informato che a valle del perfezionamento della fusione con Subsea7, il management della società risultante (i.e. Saipem7 SpA) preparerà un Piano Strategico integrato per il

nuovo Gruppo e di conseguenza non è stato elaborato un nuovo Piano Strategico per Saipem "stand-alone"; (ii) ha ricevuto un aggiornamento preliminare in merito al processo di pianificazione ed elaborazione del budget 2026 e dell'aggiornamento dei flussi di Piano 2027-2028 utilizzati per il test di impairment.

In occasione della riunione del 24 febbraio 2026, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il budget 2026 e l'aggiornamento delle proiezioni finanziarie per il 2027-2028 ai fini dell'impairment test.

Per il 2026 il Consiglio di Amministrazione alla luce della prospettata strategia societaria di M&A e in particolare delle deliberazioni assunte dall'Assemblea degli Azionisti tenutasi il 25 settembre 2025, ha ritenuto, in logica di minimizzazione delle operazioni sul capitale, opportuno dotarsi di strumenti di incentivazione variabile legati alla creazione di valore nel lungo termine anche per gli azionisti, pur rimandando l'opportunità di definire eventuali piani di incentivazione azionari a lungo termine.

In linea con gli impegni di mitigazione e adattamento al cambiamento climatico e al ruolo che Saipem svolge in questo contesto, la società continuerà a supportare i propri clienti nella transizione energetica. Saipem può, infatti, contare su un forte posizionamento nell'esecuzione di progetti sia offshore che onshore e nel corso degli anni ha maturato una significativa esperienza nel segmento dell'eolico offshore. In aggiunta, accanto alla transizione energetica, Saipem è già molto attiva nella realizzazione di infrastrutture sostenibili (come l'alta velocità ferroviaria) e vanta una lunga esperienza nel settore dei fertilizzanti.

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

In tale contesto, gli obiettivi connessi al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine sono stati stabiliti al fine di fornire ulteriore sostegno alla stra-

tegia di business e alle azioni necessarie alla profitabilità e sostenibilità della Società nel medio-lungo periodo.

In quest'ottica la Politica sulla remunerazione 2026 conferma l'attenzione di Saipem verso una solida componente ESG degli obiettivi, in linea con la tendenza più positiva nella governance delle aziende quotate, e in generale verso la sostenibilità del business, rappresentata dall'adesione ai principi del UN Global Compact e ai Sustainable Development Goals (SDGs), oltre che alle linee guida europee volte a supportare la ripresa economica e lo sviluppo sostenibile.

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

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

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

Nel corso del 2025 Saipem ha introdotto nuovi indicatori nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine. Tale novità emergeva dalla necessità di un cambio di paradigma e dell'adozione di una strategia alternativa, focalizzata sul contrasto agli incidenti con alto potenziale di danno. In questo senso la valutazione della sicurezza di un cantiere non avviene più solo sulla base dell'assenza di incidenti, bensì della presenza e dell'efficacia delle "Safeguards", cioè barriere e misure di prevenzione volte a eliminare o ridurre le conseguenze di eventuali incidenti, rafforzando l'integrità degli equipment, dei processi e delle competenze del personale. Il cambio di paradigma ha indotto Saipem a sviluppare una strategia innovativa che induce a concentrarsi sugli incidenti con elevato potenziale di danno su persone (inci-

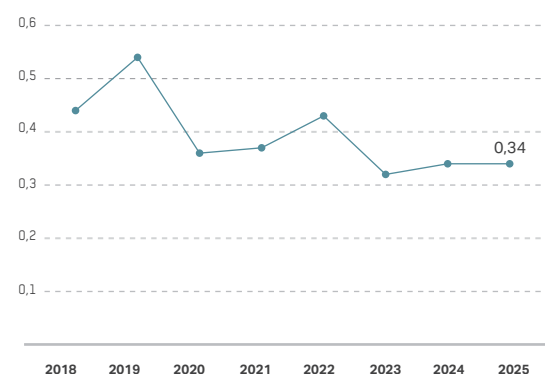
denti mortali e dei cosiddetti "Life Altering", ovvero gli incidenti che comportano una disabilità permanente) e ambiente.

Con queste premesse, per il 2026 sono stati confermati i due indicatori, con la volontà di monitorare l'impegno e l'efficacia delle azioni intraprese nell'ottica di perseguire un costante miglioramento orientato sia a mantenere l'eliminazione degli incidenti mortali che la riduzione dei cosiddetti "Life Altering":

- Potential High Consequence Frequency Rate (PHCFR): i "Potential High Consequence Events" sono incidenti in cui le barriere sono risultate assenti o inefficaci, comportando una potenzialità finale di causare danni significativi alle persone e all'ambiente. Il numero di eventi definiti Potential High Consequence è rapportato alle ore lavorate per calcolare l'indicatore;
- Failed Lucky Frequency Rate (FLKFR): l'obiettivo analizza i Near Miss, che per definizione hanno danno reale uguale a zero, ma che potrebbero essere potenzialmente dannosi per persone e ambiente in assenza di barriere (valutato il potenziale nel caso peggiore). Tale obiettivo si focalizza sugli eventi "Failed Lucky", cioè quelli che avrebbero potuto causare danni nonostante le barriere. Un evento "Failed Lucky" è così definito perché l'assenza di conseguenze reali è dovuta a fattori casuali/fortuiti, non all'integrità ed efficacia delle barriere, diversamente si farebbe riferimento a eventi "Failed Safe". L'obiettivo è calcolato rapportando il numero di eventi definito come "Failed Lucky" alle ore lavorate.

Il TRIFR e l'LTIFR continueranno a essere riportati e monitorati esclusivamente a fini di benchmarking del settore.

TREND STORICO TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE



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

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

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

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

Nel Piano di Incentivazione di Breve Termine è, infatti, previsto l'obiettivo di emissioni di GHG evitate nel 2026.

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

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

- Gender Equality: garantire pari opportunità nei processi di sviluppo e di gestione, incoraggiando l'empowerment femminile;
- Generations: favorire il dialogo intergenerazionale, promuovendo la collaborazione e la diffusione di competenze;
- LGBTQ+: garantire che l'orientamento affettivo e l'identità di genere non rappresenti un elemento discriminatorio;



- **Multicultural:** valorizzare le differenze culturali come fonte di arricchimento nel rispetto delle specificità locali;
- **Workability:** assicurare piena accessibilità e impiegabilità di tutte le persone con disabilità favorendone l'inclusione.

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

Con riferimento alle tematiche Anticorruzione, Saipem, in continuità con gli anni precedenti, conferma il proprio impegno a sviluppare l'attività di formazione come supporto all'obiettivo di contrastare i fenomeni corruttivi. In particolare nel Piano di Incentivazione di Breve Termine è previsto un obiettivo volto a garantire una formazione straordinaria in merito all'Anticorruzione che verrà svolta presso una selezione di siti, intesi come qualsiasi sede, filiale o sito di progetto del Gruppo Saipem, nonché un obiettivo specifico in relazione all'ottenimento della certificazione ISO37001 "Anti-bribery management systems" a livello di entità controllate.

Condizioni di lavoro e Politica sulla remunerazione

Nel rispetto della normativa in materia, dei principi fondanti del Codice Etico societario e della Politica Diversity, Equality & Inclusion, Saipem garantisce a tutte le proprie risorse le medesime opportunità di lavoro e un equo trattamento normativo e retributivo. Saipem si impegna a garantire un ambiente di lavoro inclusivo, scevro da discriminazioni di alcun tipo e nel quale differenti caratteristiche e orienta-

menti personali e culturali sono considerati una risorsa. A tal fine la Società non solo si impegna a rispettare e applicare il quadro normativo dei Paesi in cui opera, ma sviluppa politiche societarie finalizzate a garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori, con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipo (collegati ad esempio a nazionalità, etnia, cultura, religione, orientamenti sessuali, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani.

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

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

La Società ha inoltre continuato a stimolare il miglioramento dei processi di lavoro, anche attraverso il ricorso al lavoro agile da remoto, al fine di ridurre l'impatto ambientale e nell'ottica di un maggiore equilibrio tra le esigenze di lavoro e organizzazione e quelle logistiche e personali.

La Governance del processo di remunerazione

Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem è definita in coerenza con le previsioni normative e sta-

ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

tutarie e il modello di Governance di Saipem, secondo i quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei Soci, Consiglio di Amministrazione, Comitato Remunerazione e Nomine, Collegio Sindacale e Comitato Parti Correlate.

Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

Composizione, nomina e attribuzioni

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

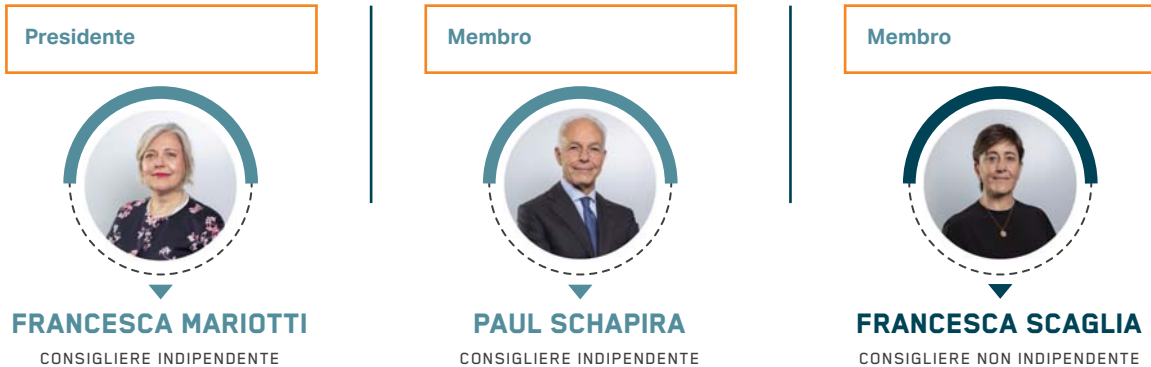
In linea con quanto previsto dalle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, in

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

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

Il Segretario del Comitato, cui è affidato il compito di redigere il verbale delle riunioni e assistere il Comitato nello svolgimento delle relative attività, è scelto all'interno della funzione Corporate Affairs and Governance della Società, oppure anche al di

COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



10 riunioni nel 2025; durata media: 1 ora e 35 minuti; tasso medio di partecipazione: 97%.

fuori di essa, fermo restando che, in tale ultimo caso, ai fini del ruolo di Segretario la risorsa riporterà funzionalmente alla predetta funzione Corporate Affairs and Governance.

Ruolo del Comitato

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

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti", per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge, chiamata ad approvare la Sezione I della Relazione sulla Remunerazione e a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione II della medesima Relazione sulla Remunerazione;
- formula le proposte relative alla remunerazione di Presidente e Amministratori esecutivi, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio di Amministrazione;
- propone, esaminate le indicazioni dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- formula le proposte relative alla definizione degli obiettivi di performance e alla consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione sui temi di propria competenza;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- propone al Consiglio candidati alla carica di Amministratore qualora nel corso dell'esercizio vengano a mancare uno o più Amministratori (art. 2386, primo comma, cod. civ.), assicurando il rispetto delle prescrizioni sul numero minimo di Amministratori indipendenti e sulle quote riservate al genere meno rappresentato;
- formula al Consiglio valutazioni sulle designazioni dei Dirigenti della Società e dei componenti degli organi della Società la cui nomina sia di competenza del Consiglio di Amministrazione, tra cui, in particolare, i componenti dell'Organismo di Vigilanza di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e successive modifiche;
- con riferimento ai candidati proposti per la carica di membri esterni dei Compliance Committee delle società controllate in relazione ai quali il Consiglio è chiamato a esprimersi, formula valutazioni in merito al possesso da parte dei predetti candidati dei requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza, nonché degli ulteriori requisiti, così come definiti dal Consiglio e recepiti nella Management System Guideline di riferimento, formulando altresì valutazioni in merito ai

criteri della relativa remunerazione e monitorandone annualmente la concreta applicazione;

- riferisce al Consiglio sull'attività svolta, nella prima riunione consiliare utile;
- riferisce sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, tramite il Presidente del Comitato o altro componente da questi designato;
- propone al Consiglio il piano per la successione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e degli Amministratori esecutivi, individuando le procedure da seguire in caso di cessazione anticipata dall'incarico; in relazione alla successione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche della Società, su proposta dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, esamina e valuta i criteri, riferendo al Consiglio di Amministrazione al fine di consentire a quest'ultimo di accertare l'esistenza di adeguate procedure che sovrintendono ai piani di successione;
- coadiuva il Consiglio nell'attività di autovalutazione del Consiglio stesso e dei suoi comitati;
- coadiuva il Consiglio nell'esprimere, in vista di ogni suo rinnovo, un orientamento sulla composizione quantitativa e qualitativa ritenuta ottimale del Consiglio stesso e dei suoi comitati, tenendo conto degli esiti dell'autovalutazione.

Modalità di funzionamento

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

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

il Comitato definisce annualmente un budget di spesa che sottopone al Consiglio di Amministrazione per approvazione.

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

Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

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

CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Attività svolte e programmate

Attività programmate

Il Comitato adotta un approccio disciplinato e stabile prevedendo un calendario annuale che segue tipicamente il ciclo di attività sopra riportato con riunioni che si tengono con cadenza periodica e con la frequenza necessaria per lo svolgimento delle proprie funzioni. Per il 2026 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 7 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione sulla Remunerazione si sono già svolte le prime 3 riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2025 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2026; (ii) all'esame degli esiti dell'autovalutazione consiliare 2025; (iii) alla definizione del nuovo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029; (iv) alla consuntivazione dei risultati aziendali 2025 e alla definizione degli obiettivi di performance 2026 connessi al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine; (v) all'esame della Relazione sulla Remunerazione 2026; (vi) all'esame della Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance (relazione 2025 e raccomandazioni 2026); (vii) alla determinazione dell'Incentivo di Breve Termine in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale; (viii) alla definizione dell'Incentivo di Breve Termine del Responsabile della funzione Internal Audit; (ix) all'assegnazione, nell'ambito del Piano di Incentivazione

Variabile di Lungo Termine 2023-2025, delle azioni 2026 relativamente all'attribuzione 2023 per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Nel corso delle successive riunioni saranno inoltre esaminati, in coerenza con il ciclo di attività annuale definito, i risultati della stagione assembleare 2026. Il Comitato riferisce regolarmente sulle modalità di esercizio delle proprie funzioni al Consiglio di Amministrazione, nonché all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio tramite il suo Presidente, secondo quanto previsto nel proprio Regolamento, aderendo alle indicazioni del Codice di Corporate Governance e con l'obiettivo di instaurare un appropriato canale di dialogo con azionisti e investitori.

Attività svolte

Nel corso del 2025 il Comitato si è riunito complessivamente 10 volte, per una durata media di 1 ora e 35 minuti, con una partecipazione del 97% dei suoi componenti. Il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco Effettivo hanno preso parte a tutte le riunioni, che sono state regolarmente verbalizzate. Nell'esercizio 2025 alle riunioni del Comitato hanno partecipato: l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, il Chief Financial Officer, il Chief People, HSEQ and Sustainability Officer, nonché i responsabili delle funzioni aziendali competenti per materia, in funzione della trattazione di tematiche a loro affe-

renti. Il Comitato, inoltre, si è avvalso dei servizi della società di consulenza internazionale indipendente Towers Watson Italia Srl e della società di consulenza internazionale indipendente Sodali.

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 2025" di seguito.

PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2025

Mese	Temi
Gennaio- Febbraio	1. Valutazione attuazione Politica Retributiva 2024
	2. Proposta Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2025
	3. Piani di Incentivazione Variabile di Breve e Lungo Termine 2023-2025: proposta indicatori 2025
	4. Autovalutazione consiliare 2024 - Presentazione degli esiti
	5. Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance (relazione 2024 e raccomandazioni 2025)
Marzo	1. Consuntivazione dei risultati di performance 2024: Scheda Societaria 2024, Incentivazione di Breve Termine per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per il Responsabile Internal Audit
	2. Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2023-2025: target 2025
	3. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025: target per l'attribuzione 2025
	4. Proposta acquisto azioni proprie al servizio del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2025
	5. Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2025
Aprile- Luglio	1. Analisi delle risultanze di voto assembleare 2025
	2. Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2022: determinazione del prezzo medio dell'azione Saipem nel periodo 1-31 maggio 2025 e definizione dell'incentivo differito per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale
	3. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2025: attribuzione azioni all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e altri dirigenti; determinazione del numero delle azioni a servizio del Piano
	4. Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025: Regolamenti attuativi - Attribuzione 2025
	5. Riflessioni sul Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025
Settembre- Dicembre	1. Autovalutazione Consiliare 2025
	2. Pianificazione della Successione: metodologia e risk and opportunities analysis
	3. Budget 2026 del Comitato Remunerazione e Nomine
	4. Piani di Incentivazione Variabile di Breve Termine e di Medio Termine 2026: prime riflessioni

Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2026

Il Comitato, nell'esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione, in particolare nelle riunioni del 21 gennaio, 19 febbraio e 6 marzo 2026, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Corporate Governance. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2025, delle delibe-

razioni in tema di compensi assunte dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea degli Azionisti, nonché dell'analisi della Lettera del Presidente del Comitato per la Corporate Governance e dei feedback ricevuti da investitori e Proxy Advisor. La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2026, relativamente a Presidente, Amministratore Delegato-Direttore Generale, Amministratori non esecutivi, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 10 marzo 2026, contestualmente all'approvazione della presente Sezione I della Relazione sulla Remunerazione.

PROCESSO DI APPROVAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE



Ai fini della predisposizione del presente Documento di Politica, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti dalla società di consulenza internazionale indipendente Willis Towers Watson per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2026. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con il supporto della funzione Risorse Umane.

Previsione di deroghe agli elementi della Politica sulla remunerazione 2026

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 123-ter del TUF e dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti il Consiglio di Amministrazione, in presenza di circostanze eccezionali, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, previa attivazione della Procedura Operazioni con Parti Correlate, può derogare temporaneamente la Politica sulla remunerazione limitatamente all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, se la deroga richiesta è coerente con il perseguimento dell'obiettivo di creazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine della Società nel suo complesso e della sua sostenibilità o per assicurarne la capacità di stare sul mercato.

La Società si riserva, quindi, la possibilità di derogare temporaneamente alla Politica sulla remunerazione con riferimento ai seguenti aspetti delle componenti retributive previste dalla Tabella "Componenti retributive per l'AD-DG e i DIRS" a pagina 34:

- con riferimento alle componenti variabili di breve e lungo termine: livello di conseguimento de-

gli obiettivi o di incentivazione ad essi collegato; criteri utilizzati per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi; pesi attribuiti a ciascun indicatore;

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

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

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

Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

Finalità

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

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

La Politica sulla remunerazione Saipem supporta la realizzazione della missione e delle strategie aziendali mediante:

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



Principi generali

In attuazione delle suddette finalità, la remunerazione degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri così stabiliti.

Remunerazione degli Amministratori non esecutivi

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

Salvo diversa deliberazione dell'Assemblea, è prevista l'esclusione degli Amministratori non esecutivi dalla partecipazione ai Piani di Incentivazione Variabile e a qualsiasi incentivo variabile o altri strumenti accessori.

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

La struttura retributiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è adeguatamente bilanciata tra una componente fissa, congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite, e una componente variabile, definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alle performance effettivamente conseguite. La Politica sulla remunerazione di Saipem contempla un sistema di erogazione di aumenti retributivi basato sull'analisi del posizionamento delle risorse, in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute.

Coerenza con i riferimenti di mercato

Coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionalmente riconosciuti.

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono stati confrontati con ruoli analoghi in termini di contenuto e di responsabilità nelle aziende che operano nel

mercato internazionale a livello europeo e nel mercato italiano, con focus nei settori Technology, Farmaceutico, Natural Resources, Manifatturiero, Beni di Consumo, Construction, Automotive.

Remunerazione variabile

La componente variabile della Remunerazione risulta più significativa per i ruoli esecutivi caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali e viene legata al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel medio-lungo periodo, prevedendo il differimento di una quota dell'incentivazione variabile, in coerenza con la natura di medio-lungo termine del business aziendale.

Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari

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

Coerenza con le performance effettivamente conseguite

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

Benefit in linea con le prassi di mercato

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

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

È prevista l'applicazione di uno specifico Regolamento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, inerente le clausole di claw-back e malus per tutti i piani di incentivazione variabile di breve e di lungo termine, a base moneta-

ria o azionaria, erogati e/o assegnati e/o attribuiti in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e degli altri manager della Società. Il Regolamento consente di chiedere la restituzione di componenti variabili della remunerazione già erogata o del controvalore delle azioni già assegnate (cd. "claw-back"), o di non procedere all'erogazione degli incentivi o all'assegnazione delle azioni (cd. "malus"), a seconda della fattispecie, entro i termini previsti. Tale applicazione può avvenire in due fattispecie, collegate agli incentivi o a gravi violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o del sistema normativo aziendale. In primo luogo, il Regolamento si applica ove gli incentivi risultino essere stati determinati sulla base di dati relativi ai risultati conseguiti o alle performance realizzate o anche alla loro elaborazione e quantificazione, che all'esito delle verifiche effettuate dalle competenti funzioni aziendali, si siano rivelati manifestamente errati, ovvero nelle ipotesi di alterazione per dolo o colpa grave dei dati e delle informazioni utilizzati per la consuntivazione di risultati, a fronte degli obiettivi assegnati e comunque dei dati sulla base dei quali è stata disposta l'erogazione, assegnazione o l'attribuzione degli incentivi al fine di conseguire il diritto all'incentivazione. In secondo luogo, il Regolamento si applica a fronte di gravi violazioni di leggi e/o regolamenti, del Codice Etico o del sistema normativo aziendale, realizzate anche con condotte omissive, che abbiano attinenza – anche indiretta – con il rapporto di lavoro e siano di rilevanza tale da costituire fatti idonei al licenziamento disciplinare.

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

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

Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2026

La Politica sulla remunerazione 2026, in coerenza con l'evoluzione dello scenario di mercato e le sfide di business, prevede obiettivi coerenti con il Piano Strategico e le indicazioni per il 2026, mantenendo un'elevata attenzione alla generazione di cassa e alla sostenibilità finanziaria. Prevede inoltre l'introduzione di un meccanismo di differimento attuato tramite il Piano di Phantom Share Differite 2026-2029, concepito nell'ottica di preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti.

Per il Presidente, gli Amministratori non esecutivi e per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale la Politica sulla remunerazione 2026 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 14 maggio 2024.

Presidente del Consiglio di Amministrazione, Sindaci e Amministratori non esecutivi

Remunerazione del Presidente

Le Linee Guida di Politica per il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione, in considerazione delle evidenze dei benchmark retributivi, delle deleghe e dei poteri conferiti, del profilo del soggetto designato e in continuità con il compenso del precedente mandato, prevedono un compenso fisso pari a 427.500 euro approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 e comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 14 maggio 2024, pari a 60.000 euro, cui si aggiunge il compenso come Presidente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance, pari a 31.000 euro.

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

Riferimenti di mercato

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

Focus su peer group retributivo Amministratore Delegato-Direttore Generale

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

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

Compenso degli Amministratori non esecutivi

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

Il confronto del compenso fisso lordo annuale per gli Amministratori non esecutivi, in rapporto ai benchmark retributivi, evidenzia un posizionamento inferiore rispetto ai riferimenti mediani di mercato.

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

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati Consiliari

Le Linee Guida di Politica per gli Amministratori non esecutivi prevedono, tenuto conto delle evidenze dei benchmark retributivi, delle competenze e della professionalità richieste per lo svolgimento degli incari-

Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Comitato Controllo e Rischi	
Presidente	50.000 euro
Membro	38.000 euro

Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance	
Presidente	31.000 euro
Membro	24.000 euro

Comitato Remunerazione e Nomine	
Presidente	42.000 euro
Membro	29.000 euro

Comitato Parti Correlate	
Presidente	23.000 euro
Membro	17.000 euro

chi, della complessità del ruolo e dell'impegno richiesto, il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati Consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024, sono determinati come illustrato nella tabella.

Compenso dei Sindaci

L'Assemblea del 3 maggio 2023 ha definito la remunerazione dei Sindaci in carica prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 70.000 euro per il Presidente e a 50.000 euro per ciascun Sindaco Effettivo, in continuità con il mandato precedente.

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

L'Assemblea Ordinaria, convocata in data 12 maggio 2026, 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, tenendo in considerazione della raccomandazione 30 del Codice di Corporate Governance, fermi restando i limiti dell'art. 2402, cod. civ., ove si prevede che la remunerazione dei Sindaci deve essere adeguata "alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione". In vista del rinnovo le Linee Guida suggeriscono di valutare l'eventuale opportunità di un allineamento dei compensi

dei membri del nuovo Collegio Sindacale alla mediana di mercato, inteso – in logica di coerenza tra ruolo di governance e di controllo – come insieme delle società che compongono il benchmark previsto per gli Amministratori non esecutivi. L'entità del compenso del Collegio Sindacale deve essere idonea a remunerare l'impegno profuso e, laddove tale impegno muti, variare al fine di mantenersi proporzionata allo stesso. In particolare, si rileva che l'ordinamento italiano ha di recente introdotto nuove disposizioni normative che hanno comportato un incremento delle attività di controllo e di vigilanza richieste al Collegio Sindacale in qualità di Comitato per il Controllo Interno e la Revisione Contabile (cfr. il D.Lgs. n. 125/2024); i maggiori volumi di attività svolte e l'incremento del perimetro aziendale hanno modificato nel corso degli ultimi esercizi l'ampiezza e la complessità dell'incarico affidato al Collegio Sindacale, commisurato alla natura e alle dimensioni dell'impresa; infine, per completezza di informazione, si evidenzia il mancato aggiornamento dei compensi fissi dei membri del Collegio Sindacale di Saipem dall'anno 2014.

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

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

Benefit

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

COMPONENTI RETRIBUTIVE PER L'AD-DG E I DIRS



Amministratore Delegato-Direttore Generale

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale attualmente in carica le componenti retributive riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024; in relazione alle deleghe conferite, la remunerazione fissa assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

Remunerazione fissa

La remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.000.000 di euro, di cui 900.000 euro quale Remunerazione Annua Lorda per la posizione di Direttore Generale e 100.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato che assorbe l'emolumento previsto come Amministratore. Si ricorda inoltre che, in coerenza con le best practice

di mercato, non sono previste forme di riconoscimento straordinarie in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Incentivazione variabile di breve termine

Le Linee Guida di Politica 2026 prevedono che l'Amministratore Delegato-Direttore Generale risulti destinatario del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026. Il Piano prevede, subordinatamente al raggiungimento dell'Entry Gate basato sull'indicatore economico-finanziario Posizione Finanziaria Netta (PFN) Adjusted misurato al 31 dicembre 2026 e al raggiungimento di un punteggio di almeno 80 punti della scheda societaria (cd. trigger), l'attivazione del Piano e la conseguente erogazione dell'incentivo maturato. Le condizioni di performance alla base del Piano sono misurate sulla base degli obiettivi 2026 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026, in coerenza con le linee strategiche e il modello di business. La struttura e il peso dei diversi obiettivi sono rappresentati nello schema riportato qui sotto.

OBIETTIVI 2026 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE DI BREVE TERMINE 2026

ENTRY GATE	Obiettivi Economico-finanziari	Obiettivi Strategici	Obiettivi ESG
Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2026	52,5% Free Cash Flow Adjusted from Operations ⁽¹⁾ (peso 30%) EBITDA Adjusted ⁽¹⁾ (peso 22,5%)	27,5% K medio del Backlog (peso 15%) Ordini da acquisire ⁽²⁾ (peso 12,5%)	20% Potential High Consequence Frequency Rate (peso 7,5%) Failed Lucky Frequency Rate (peso 5%) Emissioni annuali GHG evitate ⁽³⁾ (peso 5%) Anti-corruption e Business Ethics (peso 2,5%)

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

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

(3) L'indicatore di emissioni evitate fa riferimento alle emissioni del Gruppo Saipem.

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

FOCUS - OBIETTIVI ESG PER IBT



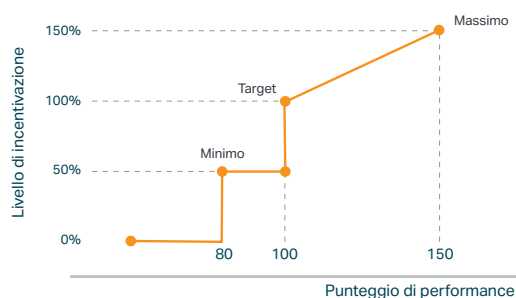
Obiettivi ESG	Peso
Potential High Consequence Frequency Rate (PHCFR)	37,5%
Failed Lucky Frequency Rate (FLKFR)	25%
Emissioni Annuali GHG evitate: emissioni di GHG evitate nel 2026 grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate	25%
Anticorruption e Business Ethics: ottenimento della certificazione ISO 37001 "Antibribery management systems" a livello di entities controllate e Formazione Straordinaria Anticorruption da svolgere su siti aziendali individuati	12,5%

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio 2026. Il livello di opportunità risulta pari al 50% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance inferiore al livello target, al 100% della remunerazione complessiva in caso di punteggio di performance target e 150% in caso di punteggio di performance massimo. L'incentivo (I) è calcolato secondo la seguente formula:

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

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

CURVA DI INCENTIVAZIONE



È inoltre prevista l'applicazione di un moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2, in caso di eventuali operazioni straordinarie, che risultano funzionali al perseguimento dell'obiettivo prioritario di creazione di valore per gli azionisti, identificate secondo il criterio della rilevanza. L'applicazione del moltiplicatore sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale un incentivo di breve termine pari al massimo al 150% della remunerazione complessiva. Il moltiplicatore si applica solo se il punteggio di performance è pari ad almeno 100 punti sulla scala di performance 50-150. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni ed è sottoposta a un'ulteriore condizione di performance identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento, che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non viene erogato.

Incentivazione variabile differita

Il Piano di Phantom Share Differite 2026-2029⁸ è destinato all'Amministratore Delegato-Direttore Generale e a tutti i Dirigenti/Senior Manager e prevede l'assegnazione di phantom share, che dà luogo all'erogazione di un importo monetario il cui valore è ancorato all'andamento del titolo.

Tale componente, coerentemente con i principi che caratterizzano le Linee Guida della Politica sulla remunerazione, è volta a preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo dell'incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti, minimizzando l'impatto sul capitale anche nel rispetto della delibera assembleare di settembre 2025.

Tale componente differita è funzionalmente collegata al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, che funge da condizione di accesso per l'assegnazione delle phantom share.

(8) Per ulteriori dettagli riguardo al Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

Il Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 prevede l'assegnazione di un numero di phantom shares determinato sulla base di una percentuale di incentivazione, pari al 65% della Remunerazione Complessiva. L'importo effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) tra il periodo 1° gennaio 2026-31 marzo 2026 e il periodo 1° gennaio 2029-31 marzo 2029. È previsto che l'importo effettivamente erogato possa variare in un range di rivalutazione/svalutazione da -50% a +100% in maniera direttamente proporzionale all'andamento del titolo Saipem.

L'incentivo phantom share differito (IPSt₀) è calcolato secondo la seguente formula:

$$IPSt_0 = RC \times PI_{target}$$

dove RC è la Remunerazione Complessiva, e PI_{target} è la percentuale di incentivazione a target. L'incentivo phantom share t_0 è basato su phantom shares il cui relativo ammontare sarà calcolato secondo la seguente formula:

$$N. \text{ Phantom Shares} = IPSt_0 / \text{Prezzo di assegnazione}$$

dove il Prezzo di assegnazione è il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel periodo 1° gennaio-31

marzo 2026, pari a 3,1219 euro. L'incentivo phantom share da erogare sarà determinato come combinazione tra il Numero di Phantom Shares assegnate e il Prezzo di attribuzione, ovvero il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel periodo 1° gennaio-31 marzo 2029.

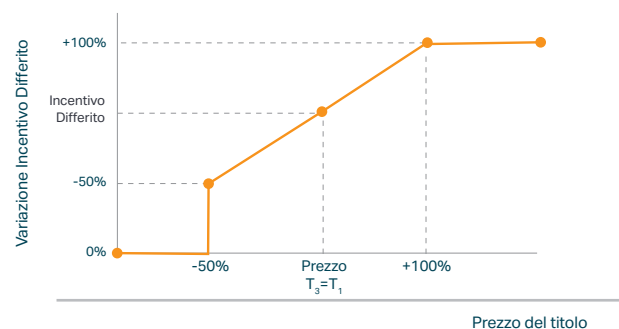
$$\text{Incentivo phantom share da erogare } t_3 \\ = N. \text{ Phantom Shares} \times \text{Prezzo di attribuzione}$$

È previsto che laddove il Prezzo di attribuzione sia inferiore al 50% del Prezzo di assegnazione nessun incentivo verrà erogato. Inoltre è previsto che laddove il Prezzo di attribuzione sia superiore al 100% del Prezzo di assegnazione l'incentivo Phantom Share sarà comunque limitato ponendo convenzionalmente il Prezzo di attribuzione pari al 100% del Prezzo di assegnazione.

Questo comporta che i livelli di incentivazione massima effettivamente conseguibili siano pari al 130% della remunerazione complessiva per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, in caso di mancato rinnovo del mandato o cessazione anticipata, verrà mantenuto il diritto all'Attribuzione di una quota parte delle Phantom Share, sulla base della valutazione della condizione di performance, applicando il criterio pro-rata temporis e secondo quanto definito dal Documento Informativo Consob e dal Regolamento attuativo del Piano.

CURVA DI INCENTIVAZIONE DEL PIANO DI PHANTOM SHARE DIFFERITE 2026-2029



tuale violazione del Patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Saipem successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato, a titolo di penale, in una somma pari a 350.000 euro, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica e salvo il risarcimento del maggior danno.

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

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

Benefit

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Remunerazione fissa

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

La Politica sulla remunerazione per il 2026 prevede, previa approvazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, la facoltà di compiere azioni volte a mantenere adeguati livelli di competitività delle retribuzioni e di motivazione del management, quali: (i) interventi di adeguamento della retribuzione fissa al fine di garantire un posizionamento graduato rispetto la mediana di mercato, tenendo conto dei benchmark del mercato di riferimento, per risorse particolarmente strategiche per il raggiungimento dei risultati aziendali, per titolari che abbiano incrementato il perimetro di responsabilità o il livello di copertura del ruolo, per professionalità molto critiche e con elevato impatto sul business, al fine di subordinare gli aumenti retributivi all'analisi del posizionamento delle risorse in termini di equità retributiva interna e nei confronti del mercato di riferimento, oltre che alla valutazione del merito e delle competenze detenute; (ii) possibilità di erogare una tantum straordinarie di natura monetaria molto selettive, con l'obiettivo di riconoscere prestazioni qualitative eccellenti su progetti o programmi di particolare rilevanza che generano valore per gli azionisti, ma che non sono oggetto dei sistemi di incentivazione esistenti, ivi incluse in particolare le operazioni di M&A, o in considerazione di esigenze di retention di professionalità critiche. L'importo di tale erogazione non può superare, in nessun caso, il limite massimo del 25% della remunerazione fissa; (iii) possibilità di corrispondere entry bonus o supporto abitativo temporaneo in fase di assunzione, al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche; (iv) facoltà di riconoscere, in fase di assunzione, l'anzianità di servizio prestata presso altre società a fronte di comprovati ruoli di leadership, con elevata seniority progressa.

Incentivazione variabile di breve termine

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche, così come l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, sono destinatari del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2026, operante secondo le modalità descritte per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

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

Ciascuno degli obiettivi è misurato secondo una scala di performance 50-150, in rapporto al peso ad essi assegnato (al di sotto dei 50 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Al di sotto del livello minimo di performance individua-

le (80 punti) non è prevista l'attribuzione di alcun incentivo.

Il Piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione collegato al punteggio di performance minimo (80), target (100) e massimo (150), rispettivamente pari al 50%, al 100% e al 150% dell'incentivo target in relazione ai risultati conseguiti individualmente nell'esercizio 2026.

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

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

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

Tale elemento ha la finalità di orientare il Management verso operazioni che possano incrementare il valore per azionisti e investitori, premiare l'impegno straordinario richiesto e favorire la 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-Direttore Generale. Il punteggio massimo della scheda di performance individuale non potrà comunque superare i 150 punti, a cui corrisponde un incentivo di breve termine pari

al massimo al 90% della retribuzione fissa. La quota aggiuntiva di bonus derivante dall'eventuale applicazione del moltiplicatore è soggetta a un periodo di differimento di 3 anni e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance che consente la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%, identificata dalla performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarà erogato.

Incentivazione variabile differita

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche si prevede il medesimo Piano di Phantom Share Differite 2026-2029⁹ descritto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. L'incentivo per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è calcolato secondo la medesima formula dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, ma avendo a riferimento la retribuzione fissa. La percentuale di incentivazione a target prevista per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è pari al 40% della retribuzione fissa. Il livello di incentivazione massima effettivamente conseguibile dal Piano è quindi pari all'80% della remunerazione fissa. L'erogazione dell'incentivo presuppone la costanza di rapporto di lavoro, diversamente l'incentivo potrà essere erogato secondo quanto previsto nei regolamenti. Le condizioni del Piano sono dettagliatamente descritte nel documento informativo messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società (www.saipem.com), in attuazione della normativa vigente (art. 114-bis del D.Lgs. n. 58/1998 e regolamentazione attuativa Consob). Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile differita" del presente Documento di Politica a pag. 35.

Clausole di claw-back e malus

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'applicazione di clausole di claw-back e malus, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione sulla Remunerazione (pag. 29).

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

(9) Per ulteriori dettagli riguardo al Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 si rimanda al Documento Informativo dedicato, messo a disposizione sul sito internet della Società.

le competenze di fine rapporto (inclusa l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista) stabilite dal CCNL di riferimento. Sono previsti trattamenti in caso di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale definiti sulla base di accordi individuali secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti sono definiti nei limiti massimi delle tutele previste dal CCNL Dirigenti, e comunque in misura non superiore a quanto previsto per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale. Tali criteri tengono anche conto dell'anzianità aziendale e del ruolo esercitato dal dirigente, nonché delle performance dallo stesso realizzate e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre stabiliti severance payment, pari al massimo a 2 annualità di remunerazione fissa, disciplinati da accordi individuali di fine rapporto, nei casi di Change of Control a seguito del quale si verificano 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 2025 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE¹⁰ o PREVINDAI¹¹) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE¹²), assicurazione integrativa sanitaria, forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, eventuale supporto abitativo in fase di assunzione al fine di attrarre profili manageriali in possesso di competenze specifiche ritenute critiche o in relazione a esigenze operative e di mobilità; nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo, rimborso delle eventuali spese di viaggio Roma-Milano. Inoltre è previsto il riconoscimento di un credito welfare in coerenza con la normativa vigente.

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

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

(12) 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 - 2025

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

La presente Relazione illustra i compensi corrisposti nell'esercizio 2025 agli Amministratori (con compiti esecutivi e non esecutivi), ai Sindaci e ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem e le partecipazioni da questi detenute, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

La Società fornisce la disclosure sugli aspetti di consuntivazione dei Piani di Incentivazione sia di Breve che di Lungo Termine, riportando i dati secondo il criterio della competenza; in particolare è data evidenza dei risultati riferiti all'esercizio 2025.

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem ha approvato, nelle sedute del 24 giugno 2025 e del 10 marzo 2026:

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

- i risultati relativi all'attribuzione 2023 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025;
- l'assegnazione dell'incentivo relativo alla quota aggiuntiva di bonus soggetto a differimento triennale a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 7 marzo 2023, connesso all'applicazione del moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2 applicato alla luce delle numerose operazioni e opportunità di carattere straordinario intraprese nel 2022.

Nel corso del 2025, inoltre, è stato definito:

- coerentemente alle specificità previste dal Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine con riferimento alle performance 2022, l'assegnazione della quota soggetta a differimento biennale a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, rivalutata in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem.

Overview

REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Mandato 2024-2027

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

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

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

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

Compensi erogati

Mandato 2024-2027

Serafin Elisabetta - Presidente: 458.500 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- 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: 31.000 euro.

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 1.000.000 di euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso come Amministratore Delegato: 100.000 euro, che assorbe il compenso come Amministratore pari a 60.000 euro.
- Remunerazione annua lorda come Direttore Generale: 900.000 euro, a cui si aggiunge l'indennità spettante per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 13.600 euro.



Overview

segue REMUNERAZIONE FISSA

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Sindaci

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

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

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

Compensi erogati

Diacetti Roberto - Consigliere: 107.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso come Presidente del Comitato Parti Correlate: 23.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 24.000 euro.

Gianguialano Patrizia Michela - Consigliere: 115.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 17.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 38.000 euro.

Mariotti Francesca - Consigliere: 126.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine: 42.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 24.000 euro.

Mossa Mariano - Consigliere: 77.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate: 17.000 euro.

Scaglia Francesca - Consigliere: 127.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi: 38.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 29.000 euro.

Schapira Paul - Consigliere: 139.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi: 50.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine: 29.000 euro.

Sias Paolo - Consigliere: 84.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 60.000 euro.
- Compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance: 24.000 euro.

Fiori Giovanni - Presidente del Collegio Sindacale: 110.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 70.000 euro.
- Inoltre, all'importo si aggiunge il compenso come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA: 40.000 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

De Marco Ottavio - Sindaco Effettivo: 64.899 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 50.000 euro.
- Pro-quota del compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 14.899 euro.

Fratolocchi Antonella - Sindaco Effettivo: 66.274 euro (periodo in cui è stata ricoperta la carica dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025).

- Compenso fisso assembleare: 50.000 euro.
- Pro-quota del compenso fisso per cariche assunte in società controllate e collegate pari a 16.274 euro.

Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- DIRS: le retribuzioni annue lorde sono pari a 4.594.743 euro, a cui si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 92.481 euro.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob, viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

Nel corso del 2025 sono stati inoltre erogati interventi a tantum straordinari per progetti di particolare rilevanza per un importo totale pari a 888.250 euro. L'importo di ciascun intervento a tantum straordinario individuale non supera il 25% della remunerazione fissa, in conformità con le Linee Guida della Politica di remunerazione 2025. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob, viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

Overview

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE 2025

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Entry Gate: Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2025.

Scheda Societaria 2025 prevedeva i seguenti obiettivi: Free Cash Flow Adjusted from Operations (peso 30%); EBITDA Adjusted (peso 22,5%); Indicatori ESG (Potential High Consequence Frequency Rate, Failed Lucky Frequency Rate, Emissioni annuali GHG evitate e Business Ethics) (peso 20%); K medio del Backlog (peso 15%); Ordini da acquisire (peso 12,5%).

Ai fini del Piano di Incentivazione di Breve Termine gli obiettivi dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale corrispondono a quelli previsti nella Scheda Societaria 2025.

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

Come approvato dal Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026, in base alla proposta del Comitato Remunerazione e Nomine del 6 marzo 2026, sentito il parere del Collegio Sindacale, si dà esecuzione al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine 2025.

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

Consuntivazione Obiettivi 2025 Scheda Societaria: 124,89 punti.

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



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: è stato definito un incentivo pari a 1.248.900 euro collegato alla performance conseguita nell'esercizio 2025.

DIRS: l'importo da erogare nel 2026 dell'incentivo è pari a 3.037.500 euro ed è relativo all'Incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2025.

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

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento:

TSR relativo misurato in termini di posizionamento rispetto a un peer group (Engineering & Construction e Drilling Offshore) (peso 40%); EBITDA Adjusted cumulato dei tre anni 2025-2027 (peso 20%); ROAIC Adjusted medio del triennio 2025-2027 (peso 20%); Obiettivi ESG (Emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni; Emissioni GHG compensate cumulate in 3 anni; Diversity & Inclusion; Business Integrity & People Management) (peso 20%).

Vesting triennale + Differimento di 2 anni.



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 493.200 azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2025 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 con vesting 24 giugno 2025-23 giugno 2028.

DIRS: 1.267.600 azioni gratuite oggetto dell'attribuzione 2025 del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 con vesting 24 giugno 2025-23 giugno 2028.

Overview

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE RIFERITO ALLA PERFORMANCE 2022 - INCENTIVO DIFFERITO

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022 prevedeva che il 40% dell'Incentivo Totale fosse soggetto a differimento biennale e che l'importo effettivamente erogato sarebbe stato determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel periodo 1-31 maggio 2023 rispetto al prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP) nel periodo 1-31 maggio 2025, comportando una rivalutazione/svalutazione della quota differita compresa tra -50% e +100%.

Il Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2025 ha approvato il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel periodo 1-31 maggio 2025 (pari a 2,2272 euro) che confrontato con il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel periodo 1-31 maggio 2023 (pari a 1,2875 euro) ha determinato una rivalutazione dell'incentivo differito pari al +73%.



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: incentivo pari a 714.397 euro erogato nel 2025 collegato alla rivalutazione della quota differita su base biennale prevista dal Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022.

DIRS: incentivo pari a 1.848.678 euro erogato nel 2025 collegato alla rivalutazione della quota differita su base biennale prevista dal Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022. Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob, viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

IBT - INCENTIVAZIONE VARIABILE DI BREVE TERMINE RIFERITO ALLA PERFORMANCE 2022 - MOLTIPLICATORE DEL PUNTEGGIO DELLA SCHEDA DI PERFORMANCE INDIVIDUALE IN PRESENZA DI OPERAZIONI STRAORDINARIE

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

Nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022, alla luce delle numerose operazioni e opportunità di carattere straordinario intraprese nel 2022, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato in data 7 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, l'applicazione del moltiplicatore di rettifica del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2 (solo per punteggi maggiori o uguali a 100 punti) in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, determinando un incentivo relativo alla quota aggiuntiva di bonus soggetto a differimento triennale e sottoposto a un'ulteriore condizione di performance (punteggio scheda Saipem nel triennio 2023-2025) che consentiva la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarebbe stato erogato.

Il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026 ha approvato il risultato della performance media della scheda Saipem nel triennio di differimento pari a 129,97 punti, che ha determinato una rivalutazione dell'incentivo relativo alla quota aggiuntiva differita (pari a 160.510 euro) pari al +29,97%.



Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: è stato definito un incentivo in erogazione nel 2026 pari a 208.615 euro collegato alla rivalutazione dell'incentivo della quota aggiuntiva differita su base triennale connessa all'attivazione del moltiplicatore del punteggio della performance individuale applicato alla luce delle numerose operazioni straordinarie intraprese nel 2022, come da delibera del Consiglio di Amministrazione in data 7 marzo 2023.

Overview

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

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA, differenziata per livello di ruolo, al raggiungimento delle seguenti condizioni di performance, misurate al termine del triennio di riferimento: TSR relativo misurato in termini di posizionamento rispetto a un peer group (Engineering & Construction e Drilling Offshore) (peso 40%); EBITDA Adjusted cumulato del triennio 2023-2025 (peso 20%); ROAIC Adjusted medio del triennio 2023-2025 (peso 20%); Obiettivi ESG (Emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni; Emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni; Diversity & Inclusion; Business Integrity & People Management) (peso 20%).
Vesting triennale + Differimento di 2 anni.

Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 878.944 azioni gratuite in assegnazione nel 2026 relativamente alle azioni attribuite nel 2023 con vesting 27 giugno 2023-26 giugno 2026.

DIRS: 1.534.343 azioni gratuite in assegnazione nel 2026 relativamente alle azioni attribuite nel 2023 con vesting 27 giugno 2023-26 giugno 2026. Inoltre, sono stati erogati i pro-quota del controvalore monetario delle Azioni attribuite nel 2023 secondo quanto previsto dal Regolamento del Piano; maggiori dettagli vengono forniti nella tabella di riferimento.

PROPORZIONE COMPENSI FISSI E VARIABILI

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati

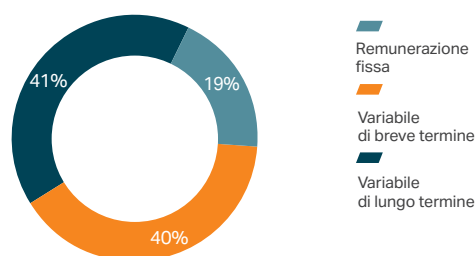
Rappresentazione della proporzione dei compensi fissi e dei compensi variabili erogati nel corso del 2025.

Amministratore Delegato-Direttore Generale: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa, al Piano di Incentivazione di Breve Termine riferito all'anno 2025, al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2023, alla quota soggetta a differimento biennale del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022 e all'incentivo relativo alla quota aggiuntiva soggetta a differimento su base triennale prevista a seguito dell'attivazione del moltiplicatore previsto in presenza di operazioni straordinarie.

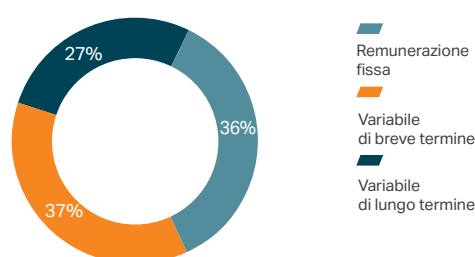
DIRS: inclusi gli elementi retributivi riferiti alla remunerazione fissa, al Piano di Incentivazione di Breve Termine riferito all'anno 2025, al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 - Attribuzione 2023 e alla quota soggetta a differimento biennale del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022.

Compensi erogati

Proporzione compensi fissi e variabili Amministratore Delegato-Direttore Generale 2025



Proporzione compensi fissi e variabili DIRS 2025



Overview

BENEFIT

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



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



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

Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: l'importo pari a 17.394 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa, assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

DIRS: l'importo pari a 267.745 euro comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico azienda per supporto abitativo, assistenza sanitaria integrativa, assicurazione sanitaria integrativa, previdenza complementare e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

SEVERANCE PAYMENT, PATTI DI NON CONCORRENZA E PATTI DI STABILITÀ

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



Nel corso del 2025 non sono stati erogati importi a titolo di indennità di esodo, patto di non concorrenza o patto di stabilità a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

In coerenza con le Linee Guida 2025, nel corso del 2025, sono state erogate indennità di fine rapporto, concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro in favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Non sono invece stati erogati importi a titolo di patto di non concorrenza o patto di stabilità.

Compensi erogati

DIRS: importo pari a 7.050.962 euro relativo alle quote di indennità per cessazione del rapporto di lavoro in essere nel 2025.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

PARTECIPAZIONI DETENUTE DAGLI AMMINISTRATORI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Riferimenti - Condizioni per l'attuazione - Risultati



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

Compensi erogati

Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale: 214.000 azioni detenute al 31 dicembre 2025.

Schapira Paul - Consigliere: 50.000 azioni detenute al 31 dicembre 2025.

DIRS: 266.327 azioni detenute al 31 dicembre 2025.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche per i quali è prevista una maggiore disclosure ai sensi del Regolamento Emittenti Consob viene fornito dettaglio nominativo nella tabella di riferimento.

Attuazione politiche retributive 2025

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2025 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, dei Sindaci e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

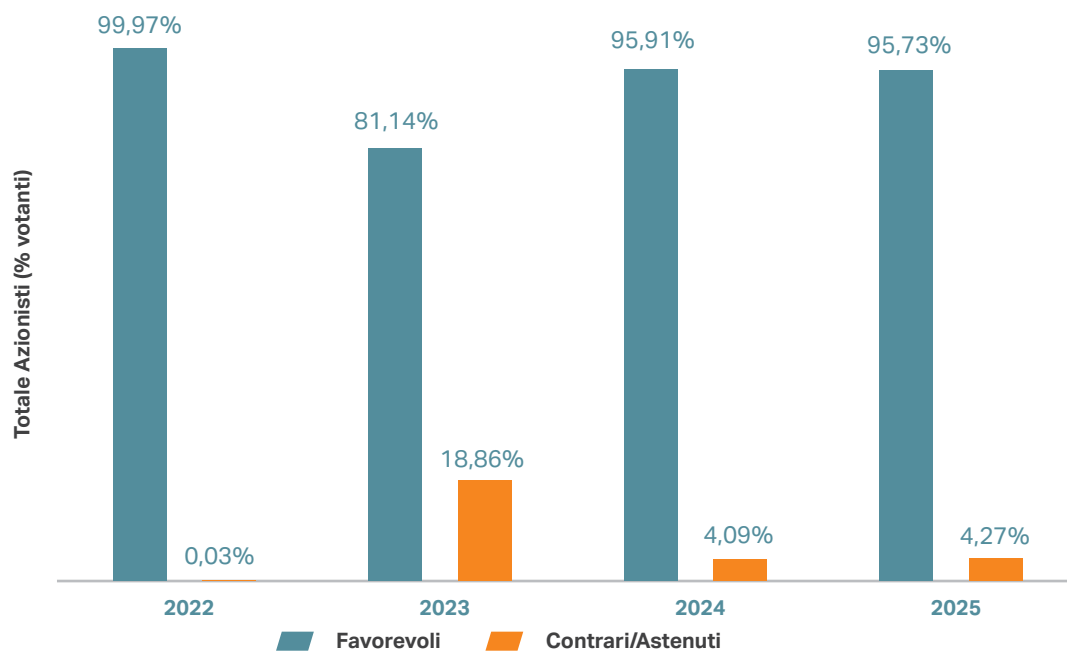
L'attuazione della politica retributiva 2025, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Corporate Governance, è risultata coerente con le Linee Guida della Politica sulla remunerazione 2025, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 11 marzo 2025, secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Relazione sui Compensi Corrisposti 2025 - Risultati di voto assembleare Sezione II

L'Assemblea degli Azionisti dell'8 maggio 2025, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione II della Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2025, con una percentuale di voti favorevoli pari al 95,73% dei votanti complessivi.

Al fine di monitorare costantemente le evoluzioni di mercato, successivamente all'Assemblea degli Azionisti, il Comitato Remunerazione e Nomine ha analizzato le risultanze assembleari e i feedback ricevuti da investitori e Proxy Advisors. In continuità con gli scorsi anni e nell'ottica di rendere il contenuto della Sezione II della presente Relazione quanto più trasparente, chiaro e di immediata comprensione possibile, si rendono noti i target e i risultati di consuntivazione di ciascun obiettivo dei Piani di Incentivazione Variabile di Breve e Lungo Termine il cui periodo di performance si è concluso nel 2025, nonché il rapporto tra remunerazione fissa e globale tra genere femminile e maschile, per qualifica, sia rispetto al perimetro Italia, sia rispetto al perimetro di Gruppo consolidato (cd. "gender pay gap").

RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE - SEZIONE II



Compensi fissi

Amministratori

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

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

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

Sindaci

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

Inoltre, i Sindaci Ottavio De Marco e Antonella Fratolocchi hanno percepito i pro-quota dei compensi per cariche assunte in società controllate e collegate, rispettivamente pari a 14.899 euro e 16.274 euro.

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

Dirigenti con Responsabilità Strategiche

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2025 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa selettivi per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato.

Nel corso del 2025 sono stati inoltre erogati interventi una tantum straordinari per prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza. L'importo di ciascun intervento una tantum straordinario individuale non supera il 25% della remunerazione fissa, in conformità alle Linee Guida della Politica di remunerazione 2025.

Gli importi relativi ai compensi fissi e, per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità previste dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi per il mandato 2024-2027 sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024, che tengono conto dell'effort richiesto a ogni Comitato in relazione ai benchmark di mercato, e nel rispetto del criterio di differenziazione tra Presidente e altri componenti.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Incentivazione variabile

Incentivazione variabile di breve termine

La consuntivazione degli obiettivi della scheda societaria, valutati a scenario costante, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 10 marzo 2026. In particolare, si specifica che è stato raggiunto l'indicatore che costituisce l'Entry Gate per l'attivazione del Piano e che i risultati Saipem inerenti l'esercizio 2025 hanno condotto alla valutazione della scheda Saipem con un punteggio di performance pari a 124,89 punti, secondo una scala di performance 50-150 punti, con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance societaria di 80 punti.

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

CONSUNTIVAZIONE OBIETTIVI 2025

ENTRY GATE				Target	Consuntivo	
Posizione Finanziaria Netta Adjusted al 31 dicembre 2025				457 mln €	272 mln €	ON
OBIETTIVI						
	Peso	Target	Unità di misura	Performance	Consuntivo	Punteggio
Free Cash Flow Adjusted from Operations	30%	1.252	mln €		1.435	45,00
EBITDA Adjusted	22,5%	1.680	mln €		1.716	25,15
Indicatori ESG						
Potential High Consequence Frequency Rate (PHCFR)	5%	0,21	indice		0,11	7,50
Failed Lucky Frequency Rate (FLKFR)	5%	0,12	indice		0,11	7,50
Emissioni Annuali (Scope 1 e Scope 2) GHG evitate nel 2025 grazie a iniziative di gestione dell'energia implementate	5%	69.852	t CO ₂ eq		82.581	7,50
Formazione Anticorruption & OM&C Model sul personale a rischio nei Paesi (personale di terra) e Vessel identificati dal Piano di Formazione 2025	2,5%	19 Paesi + 70% personale vessel	N. Paesi + n. vessel		19 Paesi + 100% personale vessel	3,75
Diffusione della cultura di business ethics: prosecuzione della campagna di Workshop a progetto su Senior Manager e Middle Manager con coinvolgimento fornitori e campagna di comunicazione interna "business ethics e strumenti di comunicazione"	2,5%	Campagna di comunicazione + 4 progetti	Workshop + campagna di comunicazione		Campagna di comunicazione + 5 progetti	3,75
K medio del Backlog	15%	≥ K medio del portafoglio al 31.12.2024	K medio		K medio = minimo	7,50
Ordini da acquisire	12,5%	12.078	mln €		12.995	17,24

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

- **Free Cash Flow Adjusted from Operations:** il consuntivo è superiore al massimo in conseguenza dell'ottima traduzione della performance operativa in generazione di cassa. Il dato di consuntivo non include i 69 milioni di euro di cassa disponibile al 31 dicembre 2024 sui c/c di tre Joint Venture trasferita in Saipem SpA i primi giorni del 2025, che erano già stati valorizzati nella consuntivazione della Scheda Saipem 2024;
- **k medio a vita intera del portafoglio E&C in essere al 31 dicembre 2024:** il consuntivo risulta in linea al valore minimo; vista la criticità e sensibilità del dato non viene data disclosure del valore numerico. Il k medio è utilizzato in Saipem per valutare la marginalità dei progetti Engineering & Construction ed è calcolato dividendo tra loro ricavi e costi a vita intera. In particolare, l'obiettivo è relativo alla somma di ricavi e costi di tutti i progetti, compresi i legacy projects, presenti nel portafoglio ordini al 31 dicembre 2024, per i quali era previsto un contributo in termini di ricavi e margini ai risultati 2025;

- **Ordini da acquisire:** il consuntivo risulta tra il valore target e il valore massimo. Si precisa che l'obiettivo è stato ricalcolato per considerare la variazione del tasso di cambio tra quello medio utilizzato a budget e il cambio medio consuntivo dell'anno. Tale ricalcolo ha comportato una riduzione dell'obiettivo pari a 54 milioni di euro, conseguente al deprezzamento del dollaro americano.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2025 e con le condizioni contrattuali approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 26 giugno 2024 e alla luce della performance conseguita nel 2025, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è stato definito un incentivo pari a 1.248.900 euro.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche l'Incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2025 è determinato in coerenza con la Politica sulla remunerazione e risulta connesso ai risultati aziendali e alla performance individuale raggiunta, in base agli obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto.

Ai fini della remunerazione variabile, la performance consuntivata determina per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche bonus definiti in relazione alle specifiche performance conseguite e al livello di incentivazione a target, pari al massimo al 60% della remunerazione fissa, differenziato in funzione del ruolo ricoperto, con un livello effettivo massimo dell'88% della remunerazione fissa.

L'importo dell'incentivo monetario in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riportato nella Tabella n. 1 e nella Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Incentivazione variabile di lungo termine a base azionaria

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2025 e le condizioni contrattuali connesse alla carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale approvate dal Consiglio di Amministrazione, in data 26 giugno 2024, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, definito dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023 e approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2025 ha approvato il numero di azioni oggetto dell'attribuzione 2025 in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, pari a 493.200 azioni ordinarie Saipem SpA, equivalenti al 100% della remunerazione fissa e rispetto al prezzo di riferimento per l'attribuzione 2025 delle azioni, determinato come prezzo medio del titolo Saipem registrato nel periodo di osservazione compreso tra il 15 marzo e il 15 maggio dell'anno di attribuzione.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, è stata attuata l'attribuzione 2025 del Piano in base ai livelli di incentivazione target fissati dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem, per un numero di azioni attribuite pari a 1.267.600. Il numero di azioni Saipem da attribuire a ciascun beneficiario è determinato sulla base di un valore pari a una percentuale predefinita della remunerazione fissa connessa al ruolo ricoperto, pari al massimo al 65% della remunerazione fissa e rispetto al prezzo di riferimento per l'attribuzione 2025 delle azioni.

Le azioni oggetto dell'attribuzione in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono ripor-

tate nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-*bis* (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob e riportate anche nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Erogazione 2025 dell'incentivo differito nel 2023 relativamente al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022

Il Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022 prevedeva che il 40% dell'Incentivo Totale fosse soggetto a differimento biennale e che l'importo effettivamente erogato sarebbe determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) periodo 1-31 maggio 2023 rispetto al prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP) nel periodo 1-31 maggio 2025, comportando una rivalutazione/svalutazione della quota differita compresa tra -50% e +100%.

Il Consiglio di Amministrazione del 24 giugno 2025 ha approvato il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel periodo 1-31 maggio 2025 (pari a 2,2272 euro) che confrontato con il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem nel periodo 1-31 maggio 2023 (pari a 1,2875 euro) ha determinato una rivalutazione dell'incentivo differito pari al +73%. In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2022, le condizioni contrattuali connesse alla carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale approvate dal Consiglio di Amministrazione e alla luce della performance conseguita nel 2025, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è stata attuata l'erogazione 2025 di un incentivo pari a 714.397 euro collegato alla quota differita su base biennale nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è stata attuata l'erogazione 2025 di un incentivo pari a 1.848.678 euro collegato alla quota differita su base biennale nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022.

L'importo dell'incentivo monetario in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è riportato nella Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Erogazione 2026 dell'incentivo relativo alla quota aggiuntiva differita nel 2023 connesso al moltiplicatore del punteggio della scheda di performance individuale in presenza di operazioni straordinarie a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale relativamente al Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022

Nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022, alla luce delle numerose operazioni e opportunità di carattere straordinario intraprese nel 2022, il Consiglio di Amministrazione aveva deliberato in data 7 marzo 2023, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, l'applicazione del moltiplicatore di rettifica del punteggio della scheda di performance individuale pari a 1,2 (solo per punteggi maggiori o uguali a 100 punti) in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, determinando un incentivo relativo alla quota aggiuntiva di bonus soggetta a differimento triennale e sottoposta a un'ulteriore condizione di performance (punteggio scheda Saipem nel triennio 2023-2025) che consentiva la rivalutazione dell'importo differito di +/-50%. In caso di performance media del triennio inferiore a 80 punti, l'incentivo differito non sarebbe stato erogato. Il Consiglio di Amministrazione del 10 marzo 2026, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha approvato il risultato della performance media

della scheda Saipem nel triennio di differimento pari a 129,97 punti che ha determinato una rivalutazione dell'incentivo relativo alla quota aggiuntiva differita pari al +29,97%. Pertanto, per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale è stata definita l'erogazione nel 2026 di un incentivo pari a 208.615 euro collegato alla rivalutazione dell'incentivo relativo alla quota aggiuntiva differita su base triennale, sulla base del risultato del punteggio della scheda Saipem nel triennio 2023-2025.

L'importo dell'incentivo monetario in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale è riportato nella Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Assegnazione 2026 delle azioni attribuite nel 2023 relativamente al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025

I risultati Saipem inerenti le azioni attribuite nel 2023 relativamente al Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 10 marzo 2026, hanno condotto alla determinazione di una percentuale di maturazione delle azioni attribuite nel 2023 pari al 118,09%.

La tabella riporta i pesi e il livello di performance rispetto al target raggiunto da ciascuno degli obiettivi in termini di risultato e di punteggio ponderato.

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

	Peso	Target	Minimo	Centrale	Massimo	Consuntivo	Maturazione Azioni	
1. TSR Peer Group Engineering & Construction e Drilling Offshore	40%	1°/13° posto				4° posto	40%	
2. EBITDA Adjusted cumulato del triennio 2023-2025	20%	3.356 mln€				3.971 mln€	30%	
3. ROAIC Adjusted medio del triennio 2023-2025	20%	23,05%				22,84%	19,69%	
4. Indicatori ESG	Climate Change:							
	- Emissioni GHG evitate cumulate in 3 anni	5%	138.359 t CO ₂ eq				199.469 t CO ₂ eq	7,5%
	- Emissioni di GHG compensate cumulate in 3 anni	5%	250.000 t CO ₂ eq				300.000 t CO ₂ eq	7,5%
	Diversity & Inclusion							
	- Rafforzare la presenza femminile garantendo il criterio di gender equality nel processo di selezione	2,5%	40% donne				37,19% donne	5,9%
	- Donne con lauree STEM in Saipem SpA in Italia	2,5%	+10% donne STEM				+34,81% donne STEM	
Business Integrity & People Management								
- Garantire il rispetto della rotazione degli espatriati nei ruoli critici	2,5%	4 anni				<3 anni	7,5%	
- Implementare programma di Job Rotation per neolaureati che preveda esperienza nelle Funzioni di Controllo e Compliance	2,5%	10% neolaureati				15,9% neolaureati		

In riferimento agli obiettivi di lungo termine riportati, si evidenzia che il dato consuntivo degli obiettivi business-based superiore alle aspettative è stato determinato dall'ottima performance operativa registrata nel triennio, sostenuta anche dalla crescita del valore del portafoglio ordini nello stesso periodo. In relazione al TSR, in un contesto di ripresa degli investimenti nel settore Oil&Gas, che ha visto i corsi di borsa delle azioni dei principali contractor sia offshore che onshore apprezzarsi significativamente, Saipem si è posizionata al quarto posto del peer group.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2023 e le condizioni contrattuali connesse alla carica di Amministratore Delegato-Direttore Generale nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2023 e approvate dall'Assemblea del 3 maggio 2023, il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2026 ha approvato la percentuale di maturazione delle azioni attribuite nel 2023 pari al 118,09%, determinando il numero di azioni oggetto dell'assegnazione

2026 relativamente all'attribuzione 2023 in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, pari a 878.944 Azioni ordinarie Saipem SpA (con vesting 27 giugno 2023-26 giugno 2026). Il Piano prevede che il 25% delle azioni maturate, pari a 219.736, non sarà definitivamente assegnato, ma sarà soggetto a uno schema di differimento per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, in coerenza con quanto deliberato per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, è stata deliberata la percentuale di maturazione delle azioni pari al 118,09%, determinando il numero di Azioni oggetto dell'assegnazione 2026 relativamente all'attribuzione 2023 per un numero di Azioni stimate pari a 1.534.343 (con vesting 27 giugno 2023-26 giugno 2026). Il Piano prevede per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche che il 25% delle azioni maturate, pari a 383.586, non sarà definitivamente

assegnato, ma sarà soggetto a uno schema di differimento per un periodo di due anni (24 mesi), durante il quale le predette azioni non potranno essere trasferite e/o cedute. Al termine di tale periodo saranno assegnate le azioni soggette a differimento e, per ogni azione resa indisponibile, Saipem assegnerà un'azione gratuita aggiuntiva.

Le Azioni oggetto dell'assegnazione in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono riportate con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A e nella Tabella 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025", secondo quanto richiesto dal Regolamento Emittenti Consob.

Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2025 secondo un criterio di imponibilità fiscale o di competenza; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE o PREVINDAI; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE e all'assicurazione integrativa sanitaria; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) supporto abitativo; (v) rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano.

Strumenti accessori alla remunerazione

Nel corso del 2025 non sono stati erogati importi a titolo di indennità di esodo, patto di non concorrenza o patto di stabilità a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

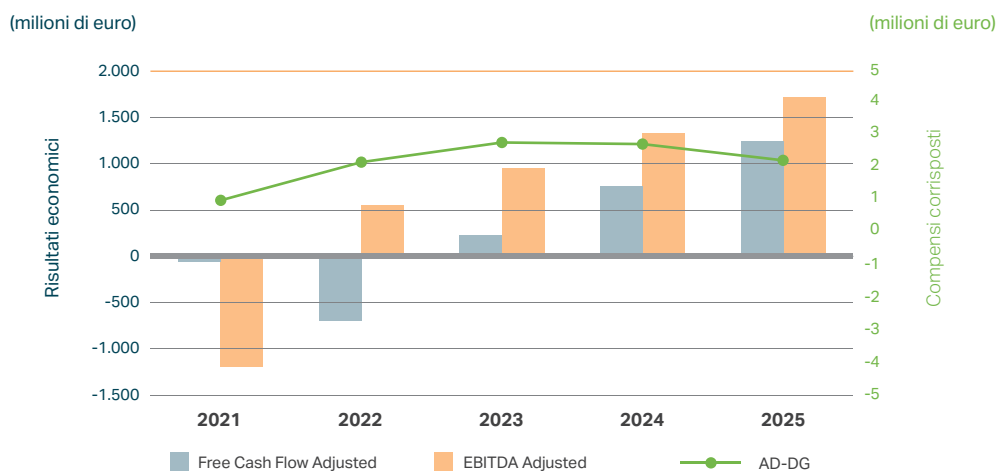
Nel corso del 2025 sono state erogate indennità di cessazione del rapporto, concordate alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche; non sono invece stati erogati importi a titolo di patto di non concorrenza o patto di stabilità.

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2025".

Variazione annuale dei compensi e delle performance della Società

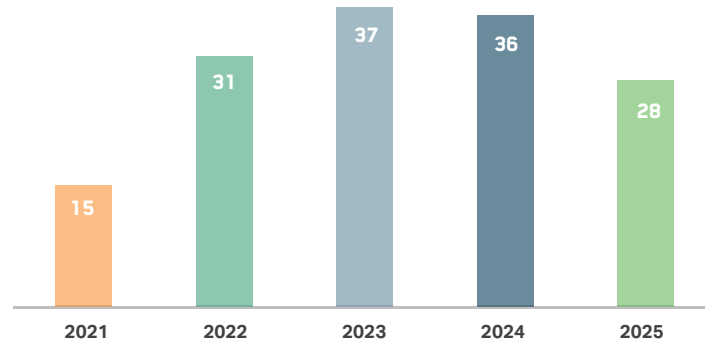
Saipem fornisce disclosure della remunerazione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e del continuo monitoraggio del rapporto tra la sua remunerazione e quella del resto della popolazione aziendale; a tal fine viene calcolata la variazione annuale tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e la remunerazione complessiva media della popolazione riferita sia al solo perimetro Italia che alle società del perimetro europeo e del perimetro mondo riferito all'intero perimetro di Gruppo consolidato (ad esclusione degli outlier), secondo quanto riportato nelle tabelle seguenti.

CONFRONTO REMUNERAZIONE COMPLESSIVA AD-DG - RISULTATI SOCIETÀ



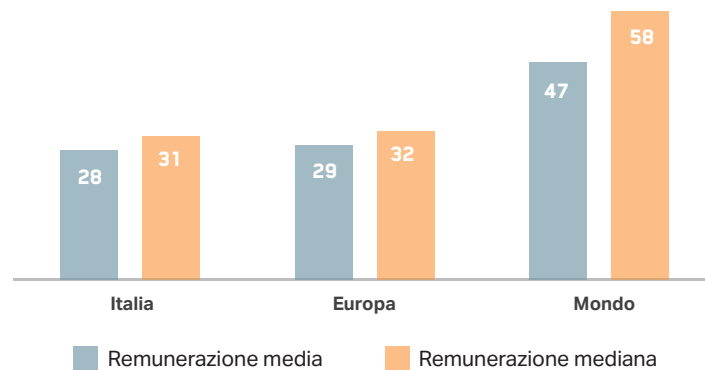
I valori di Free Cash Flow Adjusted ed EBITDA Adjusted sono rappresentati in conformità ai principi contabili applicati.

PAY-RATIO AD-DG/POPOLAZIONE ITALIA



PAY-RATIO AD-DG/POPOLAZIONE ITALIA - EUROPA - MONDO

Anno 2025



La variazione annuale dei compensi e delle performance della Società è stata monitorata rispetto agli esercizi 2021, 2022, 2023, 2024 e 2025; inoltre, relativamente ai medesimi anni, si è proceduto al confronto della remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale con i risultati della Società, utilizzando due indicatori economico-finanziari: il Free Cash Flow Adjusted e l'EBITDA Adjusted.

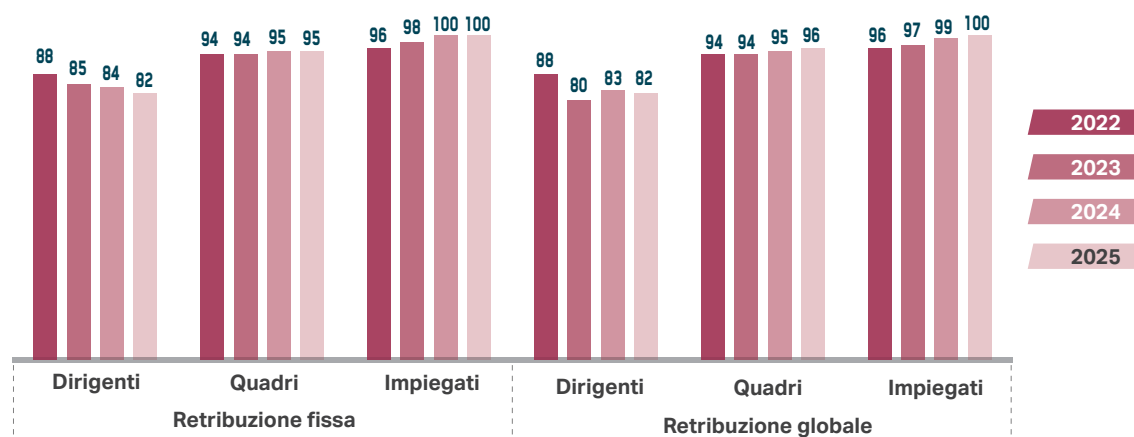
La struttura retributiva adottata da Saipem remunera a un livello adeguato le competenze, l'esperienza

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

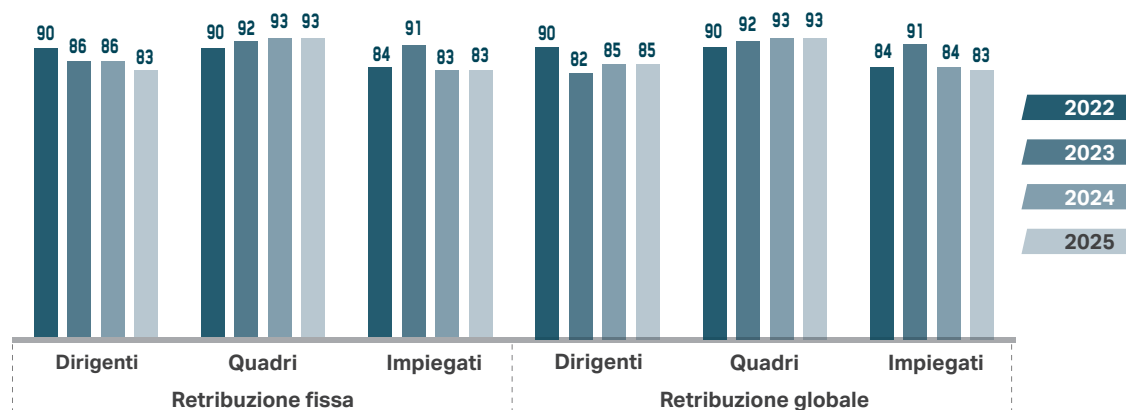
Di seguito è presentato, per ciascuna qualifica professionale, l'andamento negli ultimi 4 anni del rapporto percentuale tra la retribuzione fissa e la retribuzione globale annua femminile rispetto a quella maschile, sia con riferimento all'intero perimetro di Gruppo consolidato che al solo perimetro Italia. Si segnala che nel perimetro di Gruppo consolidato è stata esclusa la rappresentazione degli operai in quanto il dato risulta non significativo. Infatti, in ra-

gione della ciclicità del business e della stretta correlazione tra forza lavoro locale e andamento dei progetti nei diversi Paesi, la numerosità della categoria e la rappresentanza del genere femminile in essa presentano una fluttuazione significativa nel periodo di osservazione, la quale comporta un andamento del gender pay gap che lo rende difficilmente confrontabile negli anni.

RAPPORTO PERCENTUALE RETRIBUZIONE FISSA E GLOBALE ITALIA



RAPPORTO PERCENTUALE RETRIBUZIONE FISSA E GLOBALE GRUPPO



Compensi corrisposti nell'esercizio 2025

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

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

In particolare:

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity							Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Consiglio di Amministrazione													
Serafin Elisabetta	Presidente ⁽¹⁾	01.01-31.12	2027	428 ^(a)	31 ^(b)						459		
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato-Direttore Generale ⁽²⁾	01.01-31.12	2027	1.000 ^(a)		1.249 ^(b)		17 ^(c)			2.266	1.067	
Diacetti Roberto	Consigliere ⁽³⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	47 ^(b)						107		
Gianguialano Patrizia Michela	Consigliere ⁽⁴⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	55 ^(b)						115		
Mariotti Francesca	Consigliere ⁽⁵⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	66 ^(b)						126		
Mossa Mariano	Consigliere ⁽⁶⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	17 ^(b)						77		
Scaglia Francesca	Consigliere ⁽⁷⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	67 ^(b)						127		
Schapira Paul	Consigliere ⁽⁸⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	79 ^(b)						139		
Sias Paolo	Consigliere ⁽⁹⁾	01.01-31.12	2027	60 ^(a)	24 ^(b)						84		

(*) Per gli amministratori nominati dall'Assemblea del 14 maggio 2024 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2026.

(1) Serafin Elisabetta - Presidente

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

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

(2) Puliti Alessandro - Amministratore Delegato-Direttore Generale

(a) L'importo corrisponde: (i) al compenso fisso approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 (100 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 14 maggio 2024 (60 migliaia di euro); (ii) alla remunerazione annua lorda come Direttore Generale approvata dal Consiglio di Amministrazione del 26 giugno 2024 (900 migliaia di euro). All'importo si aggiunge l'indennità spettante per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 13,600 migliaia di euro.

(b) L'importo corrisponde alla stima dell'Incentivo Variabile di Breve Termine relativo alle performance 2025, indicata per competenza, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, dei contributi a carico azienda per assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(3) Diacetti Roberto - Consigliere

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Parti Correlate (23 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (24 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(4) Gianguialano Patrizia Michela - Consigliere

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Parti Correlate (17 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Controllo e Rischi (38 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

(5) Mariotti Francesca - Consigliere

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

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

(6) Mossa Mariano - Consigliere

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

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

(7) Scaglia Francesca - Consigliere

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

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

(8) Schapira Paul - Consigliere

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Controllo e Rischi (50 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024 e per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (29 migliaia di euro).

(9) Sias Paolo - Consigliere

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (24 migliaia di euro) approvato dal Consiglio del 26 giugno 2024.

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica ^(*)	Compensi variabili non equity							Totale	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				Compensi fissi	Compensi per la partecipazione ai Comitati	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili	Benefici non monetari	Altri compensi				
Collegio Sindacale													
Fiori Giovanni	Presidente ⁽¹⁰⁾	01.01-31.12	2026	110 ^(a)							110		
De Marco Ottavio	Sindaco Effettivo ⁽¹¹⁾	01.01-31.12	2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 ^(a)							50		
(II) Compensi da controllate e collegate				15 ^(b)							15		
(III) Totale				65							65		
Fratolocchi Antonella	Sindaco Effettivo ⁽¹²⁾	01.01-31.12	2026										
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				50 ^(a)							50		
(II) Compensi da controllate e collegate				16 ^(b)							16		
(III) Totale				66							66		
Dirigenti con Responsabilità Strategiche													
Abbà Filippo Camillo Ubaldo	Chief Operating Officer Sustainable Infrastructures ⁽¹³⁾	01.01-31.07		321 ^(a)				14 ^(b)	14 ^(c)		349	2.690 ^(d)	
Toninelli Marco	Chief Operating Officer Drilling ⁽¹⁴⁾	01.01-31.08		340 ^(a)				14 ^(b)	54 ^(c)		408	2.780 ^(d)	
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ^(**) ⁽¹⁵⁾				3.934 ^(a)	386	5.175		241 ^(c)	78 ^(d)		8.179	2.147	1.581 ^(e)
				6.683	386	5.175		285	147		12.676	3.214	7.051

(**) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (11 dirigenti).

(10) Fiori Giovanni - Presidente Collegio Sindacale

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso assembleare approvato dall'Assemblea del 3 maggio 2023 (70 migliaia di euro). Inoltre, all'importo si aggiunge il compenso come componente dell'Organismo di Vigilanza di Saipem SpA (40 migliaia di euro).

(11) De Marco Ottavio - Sindaco Effettivo

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

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dei compensi fissi (14,9 migliaia di euro).

(12) Fratolocchi Antonella - Sindaco Effettivo

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

(b) L'importo corrisponde al pro-quota dei compensi fissi (16,3 migliaia di euro).

(13) Abbà Filippo Camillo Ubaldo - Chief Operating Officer Sustainable Infrastructures

(a) All'importo di 320,8 migliaia di euro, relativo alla Retribuzione Annuale Lorda, si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 1,155 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(c) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(d) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro.

(14) Toninelli Marco - Chief Operating Officer Drilling

(a) All'importo di 339,8 migliaia di euro, relativo alla Retribuzione Annuale Lorda, si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 7,288 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, assistenza sanitaria integrativa e assicurazione sanitaria integrativa e previdenza complementare.

(c) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(d) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del rapporto di lavoro.

(15) Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche

(a) All'importo di 3.934 migliaia di euro, relativo alle Retribuzioni Annuale Lorda, si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate in ambito nazionale e all'estero, per un importo complessivo di 84,038 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende: (i) la stima, indicata per competenza, relativa all'Incentivo Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2025, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione; (ii) una tantum straordinaria.

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

(d) L'importo comprende indennità riferibili al rapporto di lavoro.

(e) L'importo è riferito alle indennità per cessazione del 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 breve e lungo termine basati su strumenti finanziari diversi dalle stock option, previsti a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale per il mandato 2024-2027 e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche:

- nella colonna "Numero e tipologia degli strumenti finanziari" è riportato il numero delle azioni gratuite oggetto di:
 - attribuzione 2025, in attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria;
 - attribuzione 2024 del Piano di Incentivazione

- di Lungo Termine 2023-2025 a base azionaria;
- assegnazione 2026 delle Azioni attribuite nel 2023 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025 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 attribuiti nell'anno;
- nella colonna "Fair value di competenza dell'esercizio" è indicato il fair value di competenza dell'esercizio relativo ai piani di stock grant in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting.

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili	Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia degli strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione				Fair value
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato- Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 CdA 24 giugno 2025			493.200	1.371	triennale ⁽²⁾	24-giu-25	2,296			201	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024	452.600	triennale ⁽²⁾								457	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023	219.736 ⁽³⁾	triennale ⁽⁴⁾							659.208 ⁽⁷⁾	2.223 ⁽⁹⁾	409 ⁽¹⁰⁾
Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 CdA 24 giugno 2025			1.267.600	3.524	triennale ⁽²⁾	24-giu-25	2,296			516	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024	908.100 ⁽⁵⁾	triennale ⁽²⁾								917	
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023	383.586 ⁽⁶⁾	triennale ⁽⁴⁾							1.150.758 ⁽⁸⁾	3.881 ⁽⁹⁾	714 ⁽¹⁰⁾
Totale			1.964.022		1.760.800	4.895					1.809.965	6.104	3.214

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (10 dirigenti) (9 per il piano di lungo termine attuato nel 2023, 9 per il piano di lungo termine attuato nel 2024, 10 per il piano di lungo termine attuato nel 2025).

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

(3) Il numero degli strumenti finanziari, indicato per competenza, è la stima relativa alle Azioni che saranno soggette a un differimento di durata biennale, al termine del quale i Beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni Azione resa indisponibile.

(4) Al termine del vesting period il piano prevede che il 25% delle Azioni maturate sia soggetto a un periodo di differimento di durata biennale.

(5) Il numero indicato è al netto dei diritti relativi ai Beneficiari che sono usciti dal Gruppo e che ai sensi del Documento Informativo e del Regolamento Attuativo hanno perso il diritto alla maturazione degli stessi.

(6) Il numero degli strumenti finanziari, indicato per competenza, è la stima relativa alle Azioni che saranno soggette a un differimento di durata biennale, al termine del quale i Beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni Azione resa indisponibile. Il numero indicato è al netto dei diritti relativi ai Beneficiari che sono usciti dal Gruppo e che ai sensi del Documento Informativo e del Regolamento Attuativo hanno perso il diritto alla maturazione degli stessi.

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

(8) Il numero degli strumenti finanziari, indicato per competenza, è la stima relativa alle Azioni che verranno assegnate al termine del vesting period, che si colloca successivamente all'approvazione della presente Relazione. Il numero indicato è al netto dei diritti relativi ai Beneficiari che sono usciti dal Gruppo e che ai sensi del Documento Informativo e del Regolamento Attuativo hanno perso il diritto alla maturazione degli stessi.

(9) Collocandosi alla fine del vesting period successivamente all'approvazione della presente Relazione, è riportato in tabella prudenzialmente un valore stimato, che è stato determinato moltiplicando il prezzo di chiusura delle Azioni Saipem SpA rilevato sul Mercato Telematico Azionario gestito da Borsa Italiana pari a 3,372 euro per il numero degli strumenti finanziari assegnati. Per la definizione del prezzo sono stati utilizzati come periodo di osservazione i 30 giorni di calendario antecedenti alla data in cui il Consiglio di Amministrazione delibera i risultati consuntivi degli obiettivi 2025.

(10) Il Fair Value in tabella di competenza dell'esercizio corrisponde al Fair Value contabilizzato in Bilancio al 31 dicembre 2025.

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente gli incentivi variabili di natura monetaria di breve termine previsti a favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale e Dirigenti con Responsabilità Strategiche per cui, ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Consob n. 11971/1999, è prevista l'indicazione nominativa, e, a livello aggregato, a favore degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche (inclusendo tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche anche per una frazione di anno).

In particolare:

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti
Alessandro Puliti	Amministratore Delegato- Direttore Generale	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 CdA 10 marzo 2026	1.249 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023					714 ^(b)	
		Moltiplicatore previsto nel Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023						209 ^(c)
Dirigenti con Responsabilità Strategiche								
Abbà Filippo Camillo Ubaldo	Chief Operating Officer Sustainable Infrastructures	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023						266 ^(b)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024						89 ^(d)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023						125 ^(b)
Toninelli Marco	Chief Operating Officer Drilling	Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023						243 ^(b)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 26 giugno 2024						83 ^(d)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023						109 ^(e)
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche ⁽¹⁾								
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2025 CdA 10 marzo 2026	3.038 ^(a)					
		Piano di Incentivazione di Breve Termine 2022 CdA 7 marzo 2023						1.340 ^(b)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2024 CdA 24 giugno 2024						50 ^(d)
		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023 CdA 27 giugno 2023						70 ^(e)
		Altri bonus						888 ^(f)
Totale			4.286				3.299	888

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (11 dirigenti) (10 per il piano di breve termine 2025, 9 per il piano di breve termine 2022, 1 per il piano di lungo termine attuato nel 2023, 1 per il piano di lungo termine attuato nel 2024).

(a) L'importo, indicato per competenza, è la stima relativa all'Incentivo di Breve Termine riferito alle performance 2025, la cui effettiva erogazione è prevista in data successiva a quella di approvazione della presente Relazione.

(b) L'importo corrisponde alla rivalutazione della quota differita pari al 40% dell'Incentivo Totale previsto dal Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alla performance 2022, differito per un periodo biennale.

(c) L'importo corrisponde alla rivalutazione dell'incentivo della quota aggiuntiva determinata in seguito all'applicazione del moltiplicatore di rettifica del punteggio individuale pari a 1,2, riferito alle performance 2022, attivato nell'ambito del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine riferito alle performance 2022 alla luce delle numerose operazioni e opportunità di carattere straordinario intraprese nel 2022, differito per un periodo triennale.

(d) L'importo corrisponde al pro-quota erogato del controvalore monetario delle azioni attribuite nel 2024 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025, secondo quanto previsto dai Regolamenti del Piano.

(e) L'importo corrisponde al pro-quota erogato del controvalore monetario delle azioni attribuite nel 2023 - Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2023-2025, secondo quanto previsto dai Regolamenti del Piano.

(f) L'importo è riferito a una tantum straordinaria.

Partecipazioni detenute

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

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

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

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

Il numero delle azioni (tutte "ordinarie") è indicato per ciascuna società partecipata, nominativamente per Amministratori e Sindaci, e con indicazione nominativa, e, a livello aggregato a favore degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Le persone indicate possiedono le partecipazioni a titolo di proprietà.

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
Consiglio di Amministrazione						
Alessandro Puliti	Amministratore Delegato-Direttore Generale	Saipem SpA	164.000	50.000		214.000
Paul Schapira	Consigliere	Saipem SpA		50.000		50.000
Dirigenti con Responsabilità Strategiche						
Abbà Filippo Camillo Ubaldo	Chief Operating Officer Sustainable Infrastructures	Saipem SpA	50.000			50.000 ⁽²⁾
Toninelli Marco	Chief Operating Officer Drilling	Saipem SpA	20.928			20.928 ⁽³⁾
Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁽¹⁾			Saipem SpA	256.108	30.175	90.884 195.399 ⁽⁴⁾

(1) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (11 dirigenti - 1 in carica fino al 31 luglio 2025 - di cui 4 dirigenti effettivamente detengono partecipazioni).

(2) In carica fino al 31 luglio 2025.

(3) In carica fino al 31 agosto 2025.

(4) Numero di azioni riferito a tutti i dirigenti che hanno ricoperto la carica di dirigente con responsabilità strategiche nel corso del 2025.

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

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

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

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

Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option

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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Puliti Alessandro	Amministratore Delegato-Direttore Generale Saipem SpA	03/05/2023	stock grant	493.200	24/06/2025		2,29	3 anni
Abela Pierangelo	Presidente PT Saipem Indonesia ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Abrand Stephanie	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Project France SA	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Albini Paolo	Presidente North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	100.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Appezato Francesca	Presidente Saipem America Inc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	17.600	24/06/2025		2,29	3 anni
Bellamoli Valerio	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Bellotti Massimiliano	Presidente Saipem Contracting Netherlands BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	135.300	24/06/2025		2,29	3 anni
Bianchi Maria Chiara	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Borlandelli Paolo	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	45.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Branchi Massimiliano	Presidente Saipem Offshore Construction SpA	03/05/2023	stock grant	149.100	24/06/2025		2,29	3 anni
Cappellacci Ennio	Amministratore Delegato Saipem Australia (Pty) Ltd	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Cascianini Marco	Amministratore Delegato Saudi Arabian Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Cella Maurizio	Amministratore Delegato Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Cipelli Alberto	Presidente Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Cristiani Sabino Massimo	Presidente Saipem Romania Srl ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
De Paolis Andrea	Amministratore Delegato Saipem (Beijing) Technical Services Co Ltd	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Della Rosa Gianluigi	Amministratore Delegato Saipem Guyana Inc	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Di Pietro Gianni	Presidente e Amministratore Delegato Snamprogetti Netherlands BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
D'Orazio Sabrina	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda	03/05/2023	stock grant	17.600	24/06/2025		2,29	3 anni

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

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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Dornetti Francesca	Presidente Saipem Canada Inc	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Elia Giorgio	Amministratore Delegato Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Evangelista Paolo	Amministratore Delegato Saipem Asia Sdn Bhd	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Farina Fabrizio	Presidente Saipem International BV	03/05/2023	stock grant	45.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Feliciani Francesco Mario	Amministratore Delegato Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Ferlenghi Ernesto	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Gentili Luca	Amministratore Delegato Saipem Offshore Construction SpA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	45.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Guerra Massimiliano	Presidente Snamprogetti Saudi Arabia Co Ltd Llc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Husem Ida	Amministratore Delegato Moss Maritime AS	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Illuminati Fulvio	Amministratore Delegato Saipem Singapore Pte Ltd	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Legori Roberto	Amministratore Delegato Saipem Romania Srl	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Lucchetta Francesco	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem America Inc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Marechal Bertrand	Presidente e Amministratore Delegato Saipem America Inc ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Martinez Pietro	Presidente Sajer Iraq Co for Petroleum Services, Trading, General Contracting & Transport Ltd	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Mascia Stefano	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Maselli Campagna Vincenzo	Presidente Snamprogetti Netherlands BV	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Massarelli Agnese	Presidente Saipem Luxembourg SA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Mazzanti Federico	Presidente Moss Maritime AS	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Migliorisi Stefano	Presidente Saipem Australia (Pty) Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Moda Arianna	Presidente Saipem Senegal	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Monopoli Marco	Presidente Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.)	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Morabito Natale Alessandro	Membro del Consiglio di Amministrazione PT Saipem Indonesia	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Moscarda Giuseppe	Presidente Saipem Finance International BV ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Noyelle Bertrand	Amministratore Delegato Saiwest Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni

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

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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Oliviero Giuseppe	Amministratore Delegato Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Palumbo Liliana	Presidente Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Passero Stefano	Membro del Consiglio di Amministrazione North Caspian Service Co	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Pellegrini Roberto	Amministratore Delegato Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Picciani Franco	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA	03/05/2023	stock grant	94.600	24/06/2025		2,29	3 anni
Poggi Michele	Amministratore Delegato Saipem Contracting Nigeria Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Poli Emiliana Michela	Presidente Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Pommies Pierre	Amministratore Delegato Saipem Projects France SA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Pompei Enrico	Amministratore Delegato Petrex SA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Rocuzzo Sebastiano Massimo	Amministratore Delegato Global Projects Services AG	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Rondini Fabio	Presidente Petrex SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	45.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Rosa Stefano	Amministratore Delegato Saipem Drilling Norway AS ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Santoro Luisa	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Scaltriti Marianna	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Offshore Construction SpA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Scandella Chiara	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem SA ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Secchi Gianalberto	Presidente Saipem Ltd	03/05/2023	stock grant	85.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Serravalle Fabrizio	Amministratore Delegato Snamprogetti Engineering & Contracting Co Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Sofrà Giuseppe Maria	Amministratore Delegato Saipem (Portugal) Comércio Marítimo, Sociedade Unipessoal Lda	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Stocco Claudia	Presidente Saipem India Projects Private Ltd ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Tammaro Serena	Presidente Saimexicana Sa de Cv	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Testaguzza Vito	Presidente Saipem Moçambique Lda ⁽¹⁾	03/05/2023	stock grant	45.000	24/06/2025		2,29	3 anni
Tramier Carine	Presidente Saipem Projects France SA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Vailati Elisabetta	Membro del Consiglio di Amministrazione Servizi Energia Italia SpA	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Valentin Bertrand	Membro del Consiglio di Amministrazione Sigurd Rück AG	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni

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

segue **Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999****Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option**

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

Nome e cognome o categoria	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Van Stijn Edgar	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem India Projects Private Ltd	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Villa Stefano	Amministratore Delegato Saipem India Projects Private Ltd	03/05/2023	stock grant	40.900	24/06/2025		2,29	3 anni
Zangrandi Gianmaria	Membro del Consiglio di Amministrazione Saipem Moçambique Lda	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Zucchi Daniele Luca	Presidente Global Projects Services AG	03/05/2023	stock grant	14.700	24/06/2025		2,29	3 anni
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 - Altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche⁽²⁾		03/05/2023	stock grant	797.500	24/06/2025		2,29	3 anni
Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2025 - Altri Dirigenti		03/05/2023	stock grant	6.984.925	24/06/2025		2,29	3 anni

(2) Rientrano nella definizione di "Dirigenti con Responsabilità Strategiche", di cui all'art. 65, comma 1-*quater*, del Regolamento Emittenti - che richiama l'Allegato 1 al Regolamento Consob n. 17221 del 12 marzo 2010 recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate, come successivamente modificato - i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo delle attività della Società, compresi gli amministratori (esecutivi o meno) della Società stessa. I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem, diversi da amministratori e sindaci, sono i soggetti che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione (6 dirigenti per il piano di lungo termine attuato nel 2025).



Società per Azioni

Capitale Sociale euro 501.669.790,83 i.v.

Codice Fiscale e Partita IVA 00825790157

Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese
di Milano, Monza-Brianza, Lodi n. 788744

Sede sociale in Milano (MI)

Via Luigi Russolo, 5

Informazioni per gli Azionisti

Saipem SpA, Via Luigi Russolo, 5
20138 Milano (MI)

Relazioni con gli investitori istituzionali
e con gli analisti finanziari

Fax +39-0244254295

e-mail: investor.relations@saipem.com

Pubblicazioni

Bilancio al 31 dicembre (in italiano)

redatto ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 1991, n. 127

Annual Report (in inglese)

Relazione finanziaria semestrale consolidata

al 30 giugno (in italiano)

Interim Financial Report as of June 30 (in inglese)

Bilancio di Sostenibilità 2023 (in italiano e inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem:

www.saipem.com

Sito internet: www.saipem.com

Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma



Saipem SpA
Via Luigi Russolo, 5
20138 Milano