

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

Approvata dal Consiglio  
di Amministrazione  
del 16 marzo 2017



## **Missione**

Affrontiamo ogni sfida con soluzioni innovative, affidabili e sicure per soddisfare le esigenze dei nostri clienti. Attraverso gruppi di lavoro multiculturali siamo in grado di offrire sviluppo sostenibile per la nostra azienda e per le comunità in cui operiamo.

## **Valori**

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

## **I Paesi di attività di Saipem**

### **EUROPA**

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

### **AMERICHE**

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

### **CSI**

Azerbaijan, Georgia, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

### **AFRICA**

Algeria, Angola, Congo, Costa d'Avorio, Egitto, Gabon, Ghana, Libia, Marocco, Mozambico, Namibia, Nigeria, Uganda

### **MEDIO ORIENTE**

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

### **ESTREMO ORIENTE E OCEANIA**

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

# RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE 2017

<b>Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine</b>	<b>2</b>
<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>Overview</b>	<b>4</b>
Politica sulla remunerazione 2017	4
Relazione sulla Remunerazione 2016 (I Sezione) - Risultati di voto assembleare	5
Pay-mix	6
<b>Sezione I - Politica sulla remunerazione 2017</b>	<b>8</b>
<b>La Governance del processo di remunerazione</b>	<b>8</b>
Organi e soggetti coinvolti	8
Comitato Remunerazione e Nomine Saipem	8
Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2017	11
<b>Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione</b>	<b>11</b>
Finalità	11
Principi generali	11
<b>Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017</b>	<b>13</b>
Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi	14
Amministratore Delegato-CEO	14
Dirigenti con responsabilità strategiche	18
<b>Sezione II - Compensi e altre informazioni</b>	<b>21</b>
<b>Attuazione politiche retributive 2016</b>	<b>21</b>
Compensi fissi	21
Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari	21
Incentivazione variabile	21
Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	23
Benefit	23
Corrispettivo a fronte del diritto d'opzione del Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza	23
<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2016</b>	<b>24</b>
Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	24
Tabella 3A - Piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, diversi dalle stock option, a favore di Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche	26
Tabella 3B - Piani di incentivazione monetaria a favore di Amministratori e ai Dirigenti con responsabilità strategiche	27
<b>Partecipazioni detenute</b>	<b>28</b>
Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche	28
<b>Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob</b>	<b>28</b>
- Attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) 2017	
Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999	28

# LETTERA DEL PRESIDENTE DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE



Maria Elena Cappello

Signore e signori azionisti,

sono molto lieta di presentarvi la Relazione sulla Remunerazione di Saipem per l'anno 2017, rappresentata anche per conto del Comitato Remunerazione e Nomine e del Consiglio di Amministrazione.

Saipem fa di innovazione, sostenibilità, integrità e multiculturalità i suoi valori distintivi, rappresentati da un team di persone che uniscono passione al lavoro, garantendo correttezza e trasparenza in ogni ambito di attività, anche attraverso un sistema di controllo e monitoraggio che abbraccia i più elevati standard e linee guida internazionali.

La Politica sulla Remunerazione Saipem rappresenta lo strumento fondamentale per attrarre, trattenere e motivare persone che rispecchiano questi alti standard e principi. In Saipem consideriamo il capitale umano il nostro principale valore competitivo. Il Comitato si propone pertanto di orientare le proprie scelte in coerenza con le esigenze strategiche e operative della Società.

In continuità con l'anno passato consideriamo il dialogo costante e trasparente con azionisti e investitori un elemento cardine del nostro modo di operare e, attraverso la Relazione sulla Remunerazione, intendiamo accrescere la consapevolezza dei nostri azionisti sui principi della politica di remunerazione, sui programmi attraverso i quali essa si articola e su come tali programmi abbiano l'obiettivo finale di creare valore sostenibile per gli azionisti nel lungo periodo e di promuovere la missione e i valori aziendali.

I risultati del voto assembleare sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016, compiutamente analizzati dal Comitato, hanno confermato un crescente apprezzamento delle politiche programmate. Perseguendo un continuo miglioramento, la presente Relazione sulla Remunerazione mostra una maggiore chiarezza, sintesi ed efficacia informativa, comprendendo nuovi elementi schematici e grafici, orientati a una maggiore trasparenza.

Nel corso del 2016 il Comitato ha discusso e approvato il Regolamento attuativo del principio generale di clawback, al fine di recepire le raccomandazioni introdotte nel Codice di Autodisciplina delle società quotate nel luglio 2015 e di definirne i termini, le modalità, i ruoli e le funzioni aziendali coinvolte nell'applicazione della clausola inserita nei piani di incentiva-

zione, di breve e lungo termine, di tutta la dirigenza.

Nel 2016 sono state svolte le attività previste dal programma annuale e sono state avviate le istruttorie finalizzate alla definizione delle proposte di Politica sulla Remunerazione 2017, delle politiche di voto dei principali proxy advisor e investitori istituzionali e dei benchmark retributivi di riferimento, per le valutazioni di adeguatezza dell'attuazione della Politica sulla Remunerazione 2016, secondo quanto richiesto dal Codice di Autodisciplina. Il costante dialogo con azionisti e investitori ci permette infatti di migliorare l'efficacia dei nostri sistemi di remunerazione.

Nel corso del 2016 è stato inoltre attuato per la prima volta il nuovo sistema di incentivazione di medio-lungo termine basato su azioni approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2016.

Le proposte di Linee Guida di Politica sulla remunerazione per il 2017, approvate dal Consiglio di Amministrazione del 16 marzo 2017 e illustrate nella Sezione I della presente Relazione, non mostrano sostanziali cambiamenti rispetto alla Politica sulla remunerazione attuata nel 2016, fortemente convinti del fatto che una politica remunerativa coerente e costante assicuri continuità operativa all'azienda.

Un ringraziamento particolare va ai consiglieri Federico Ferro-Luzzi e Francesco Antonio Ferrucci per il significativo contributo ai lavori del Comitato unitamente a un sentito apprezzamento per il ruolo svolto dalle strutture di Saipem e dalle sue persone.

Fiduciosa che la Relazione che vi sottopongo testimoni la volontà del Comitato di proseguire un dialogo efficace e trasparente con azionisti e investitori, volto a riceverne indicazioni e feedback e massimizzare il consenso sulle politiche presentate in occasione dell'assemblea annuale, vi ringrazio anche a nome degli altri componenti del Comitato per l'adesione che vorrete dare alle politiche programmate per il 2017.

16 marzo 2017

*La Presidente del Comitato Remunerazione  
e Nomine*

# PREMESSA

La Politica sulla Remunerazione Saipem è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2017 su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito integralmente da Amministratori non esecutivi e indipendenti, ed è definita in coerenza con il modello di Governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate promosso da Borsa Italiana (di seguito "Codice di Autodisciplina"), nella versione da ultimo approvata nel luglio 2015 cui Saipem aderisce<sup>1</sup>. Tale Politica promuove l'allineamento degli interessi del management all'obiettivo prioritario di creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel medio-lungo periodo, in coerenza con gli in-

dirizzi definiti nel Piano Strategico della Società. La presente Relazione, in adempimento ai vigenti obblighi normativi e regolamentari<sup>2</sup>, è stata predisposta tenendo in considerazione analisi e approfondimenti riguardanti i risultati del voto assembleare, i feedback ricevuti dagli azionisti e dai principali Proxy advisor sulla Relazione Saipem 2016, nonché i risultati dell'attività di engagement con i Proxy advisor e le prassi di mercato delle principali aziende quotate.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha tenuto conto, inoltre, del quadro normativo e di autodisciplina di riferimento, con l'obiettivo di assicurare la più ampia chiarezza, completezza e fruibilità delle informazioni fornite.

---

(1) Per maggiori informazioni sui termini di adesione di Saipem al Codice di Autodisciplina, si rinvia alla sezione "Governance" del sito internet della Società (<http://www.saipem.com>) e al documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2016".

(2) 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

La presente Relazione sulla Remunerazione 2017 definisce e illustra:

- nella Sezione I, la Politica adottata per il 2017 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>3</sup>, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica. I principi generali e le Linee Guida definiti nella prima sezione della presente Relazione rilevano anche ai fini della determinazione delle politiche retributive delle società direttamente o indirettamente controllate da Saipem;
- nella Sezione II, i compensi corrisposti nell'esercizio 2016 agli Amministratori, ai Sindaci e ai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem.

Le due sezioni della Relazione sono introdotte da una sintesi delle informazioni principali al fine di fornire al mercato e agli investitori un quadro di immediata lettura sugli elementi chiave della Politica 2017.

La Relazione illustra infine le partecipazioni detenute dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem e contiene le informazioni relative all'attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria 2016 previste dalla regolamentazione vigente<sup>4</sup>.

Il testo della presente Relazione è trasmesso a Borsa Italiana ed è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla Sezione I della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente<sup>5</sup>.

I documenti informativi relativi ai piani di compensi in essere basati su strumenti finanziari sono reperibili nella sezione "Governance" del sito internet della Società<sup>6</sup>.

## Politica sulla remunerazione 2017

La Politica sulla Remunerazione di Saipem, che viene dettagliatamente illustrata nella pri-

ma sezione della presente Relazione, è volta (i) ad attrarre, motivare e trattenere persone di alto profilo professionale e manageriale, (ii) a incentivare il raggiungimento degli obiettivi strategici e la crescita sostenibile dell'azienda, (iii) ad allineare gli interessi del management all'obiettivo prioritario della creazione di valore sostenibile per gli azionisti nel lungo periodo, nonché (iv) a promuovere la missione e i valori aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione Saipem è stato nominato dall'Assemblea in data 30 aprile 2015 per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2017.

La Politica sulla remunerazione 2017, illustrata in dettaglio nella Sezione I della presente Relazione, prevede quanto segue:

- per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015 e non prevedono cambiamenti rispetto alla Politica già approvata nel precedente esercizio;
- per gli Amministratori non esecutivi, chiamati a far parte dei Comitati Consiliari, le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 prevedono la definizione di compensi commisurati alla complessità del ruolo e all'impegno richiesto in linea con i benchmark di mercato, riflettono la determinazione assunta dal Consiglio di Amministrazione in data 15 giugno 2015 e non prevedono cambiamenti rispetto alla politica già approvata nel precedente esercizio;
- per il Presidente le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 prevedono il mantenimento del compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015 in linea con i benchmark di mercato;
- per l'Amministratore Delegato-CEO le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 prevedono il mantenimento del medesimo compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015 in linea con i benchmark di mercato. Sono inoltre previsti compensi variabili volti a remunerare le performance raggiunte in un orizzonte temporale annuale, in collegamento con gli obiettivi predefiniti per l'esercizio preceden-

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

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

(5) Art. 123-*ter* del D.Lgs. n. 58/1998, sesto comma.

(6) All'indirizzo: [http://www.saipem.com/sites/SAIPEM\\_it\\_IT/area/GOVERNANCE-saipem-governance.page](http://www.saipem.com/sites/SAIPEM_it_IT/area/GOVERNANCE-saipem-governance.page)

te, oltre a Incentivi di Lungo Termine (ILT), coerentemente con la deliberazione assunta dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015 e del 27 giugno 2016;

- per i Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2017 prevedono i medesimi strumenti retributivi definiti nel 2016.

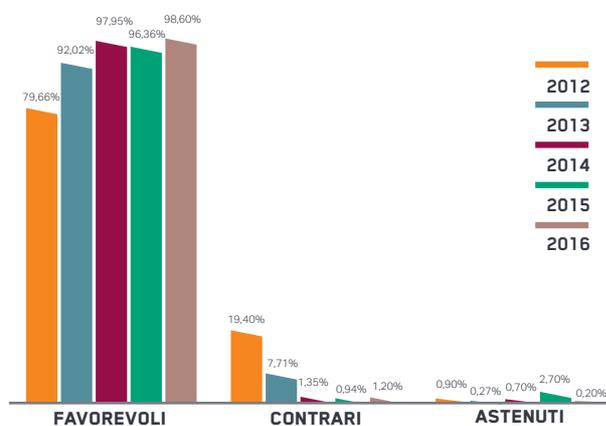
La tabella alla pagina seguente ("Politica sulla remunerazione 2017") descrive gli elementi principali delle Linee Guida 2017 deliberate per la remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

## Relazione sulla Remunerazione 2016 (I Sezione)

### - Risultati di voto assembleare

L'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2016, secondo quanto previsto dalla normativa vigente (art. 123-ter, sesto comma del D.Lgs. n. 58/1998), ha espresso un voto consultivo sulla Sezione I della Relazione sulla Remunerazione 2016, con una percentuale di voti favorevoli pari al 98,6% dei partecipanti. È stata inoltre registrata una progressiva diminuzione dei voti contrari a partire dal 2012.

### RISULTATI DI VOTO ASSEMBLEARE



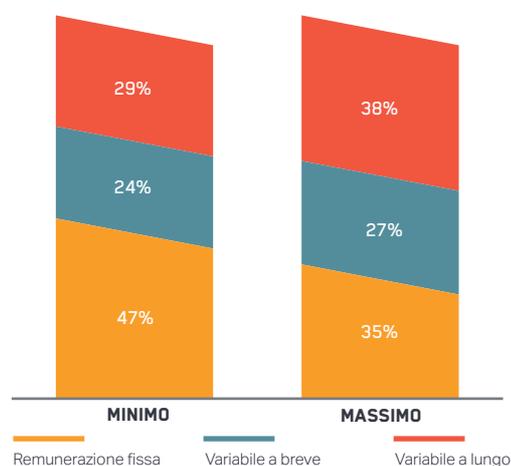
## POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Importi
<b>Remunerazione fissa</b>	Valorizza le competenze, le esperienze e il contributo richiesto dal ruolo assegnato.	Verifica del posizionamento retributivo attraverso benchmark congruenti con le caratteristiche di Saipem e dei ruoli assegnati.	CEO: 900.000 euro annui. DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato con eventuali adeguamenti in relazione a verifiche annuali di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).
<b>Incentivazione variabile annuale - IMA</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.	Obiettivi 2017 CEO: Free Cash Flow (peso 35%); EBITDA Adjusted (peso 30%); Fit For the Future (peso 25%); HSE e Sostenibilità (peso 10%). Obiettivi DIRS: declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente e valutati secondo una scala di performance 70÷130 punti <sup>1</sup> con soglia minima per l'incentivazione pari a una performance individuale di 85 punti.	CEO: livello di incentivazione a target pari al 60% della remunerazione fissa (min 51% e max 78%). DIRS: livelli di incentivazione a target differenziati in base al ruolo assegnato, fino a un max del 40% della remunerazione fissa.
<b>Incentivazione variabile di lungo termine a base azionaria ILT (Piano azionario 2016-2018)</b>	Promuove l'allineamento del management agli interessi degli azionisti e alla sostenibilità della creazione di valore nel lungo periodo. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali.	Attribuzione: assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Saipem SpA al raggiungimento delle condizioni di performance, differenziata per livello di ruolo. Condizione di performance: TSR (peso 50%) misurato al termine del triennio in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group. Posizione Finanziaria Netta (peso 50%) misurata al termine del triennio di riferimento. Vesting triennale + periodo di lock-up di 2 anni per l'Amministratore Delegato-CEO. Vesting triennale + Co-investimento di ulteriori 2 anni per le sole risorse strategiche.	CEO: livello di incentivazione massimo pari al 153% della remunerazione fissa, inalterato rispetto a quello previsto dai precedenti piani. DIRS: livello di incentivazione massimo differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 100% della remunerazione fissa, inalterato rispetto a quello previsto dai precedenti piani, oltre a un ulteriore 25% in azioni al termine del periodo di Co-investimento (Retention Share). Il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.
<b>Benefit</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale. Destinatari: tutte le risorse manageriali.	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare; - Assistenza sanitaria integrativa; - Coperture assicurative a fronte del rischio di morte o invalidità; - Autovettura a uso promiscuo.
<b>Severance Payment e Patto di stabilità</b>	Trattamenti di fine rapporto a tutela dell'azienda anche da potenziali rischi concorrenziali. Strumenti di retention e protezione del know-how del Gruppo.	CEO: <i>indennità di cessazione anticipata</i> : cessazione anticipata dell'attuale mandato, escluso il licenziamento per giusta causa, e dimissioni non causate da una riduzione essenziale delle deleghe; <i>patto di non concorrenza</i> : attivabile a discrezione del CdA tramite un diritto d'opzione <sup>2</sup> , prevede un obbligo di non concorrenza per il periodo di un anno dalla cessazione del mandato. DIRS: <i>indennità di fine rapporto</i> : concordati alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; <i>Severance Payment</i> : casi di change of control che determinino cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o licenziamento e/o demansionamento; <i>patti di non concorrenza</i> : attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro. <i>Patti di stabilità</i> a protezione del know-how.	CEO: <i>indennità di cessazione anticipata</i> : pari a 1.800.000 euro; <i>patto di non concorrenza</i> : pari a 1.800.000 euro. DIRS: <i>indennità di fine rapporto</i> : stabilita da CCNL e da policy interne. Strumenti accessori: <i>Severance Payment</i> : massimo 2 annualità di remunerazione fissa; <i>patto di non concorrenza</i> : 12 mensilità per ogni anno del patto; <i>patto di stabilità</i> : 12 mensilità per ogni anno del patto.

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

(2) A fronte del diritto di opzione del CdA è previsto un corrispettivo pari a 450.000 euro.

### PAY-MIX CEO (\*)



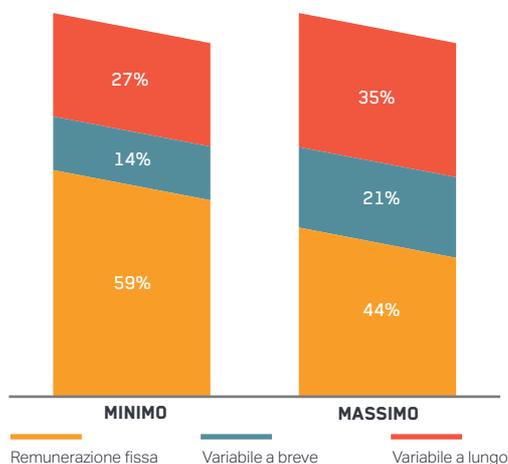
(\*) Le percentuali rappresentate non tengono conto delle fluttuazioni del titolo.

### Pay-mix

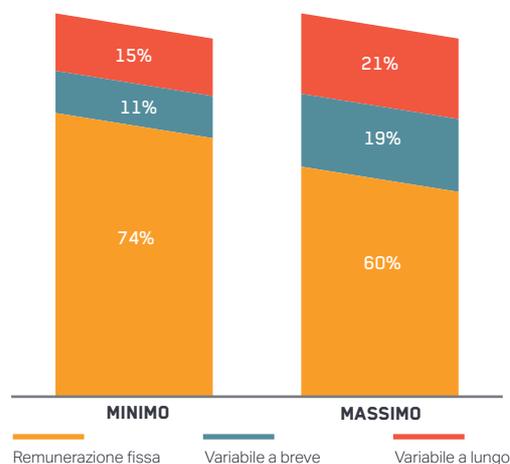
Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale ricoperta, con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nei grafici di pay-mix qui riportati, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati minimi e massimi.

Fattori di mitigazione del rischio	Riferimenti temporali	Pagina
Adeguamenti coerenti ai riferimenti di mercato forniti da provider internazionalmente riconosciuti.	Adeguamento annuale nell'ambito del processo di revisione salariale.	Pag. 14-15; 17-18
Previsione di diversi obiettivi di performance, predeterminati, misurabili e tra loro complementari, indicativi della performance societaria annuale, che costituisce essa stessa una condizione all'erogazione dell'incentivo individuale. Esistenza di livelli di incentivazione massimi predefiniti. Esistenza di un meccanismo di clawback che consente la restituzione di componenti variabili della retribuzione nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	Erogazione nell'anno di consuntivazione in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi annuali.	Pag. 15; 17-18
Previsione di due obiettivi di performance, predeterminati, misurabili ex post al termine del triennio tra loro complementari, indicativi della performance societaria, nonché della capacità di quest'ultima di perseguire la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine e generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei maggiori competitor internazionali, garantendo un maggiore allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine. Differimento di una parte rilevante delle azioni maturate di due anni rispetto alla data di verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance. Definizione di un controvalore massimo di azioni definitivamente assegnabili: il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione. Esistenza di un meccanismo di clawback che consente la restituzione delle azioni definitivamente assegnate o per la non-erogazione di somme oggetto di differimento nei casi di dati manifestamente errati o dolosamente alterati e di violazione di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali.	Promessa di assegnazione annuale. Periodo di vesting: triennale. Periodo di Co-investimento/lock up: ulteriori due anni.	Pag. 15, 18
	Soggette a revisioni periodiche nei casi di ridefinizione del ruolo coperto.	Pag. 17, 20
Determinazione ex-ante del numero massimo di mensilità. Attivazione del patto di non concorrenza per l'Amministratore Delegato-CEO a seguito di valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione. Esistenza di penali in caso di violazione del patto di non concorrenza.	Attivabili alla risoluzione del rapporto di lavoro.	Pag. 17, 19

### PAY-MIX DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE (\*)



### PAY-MIX ALTRI DIRIGENTI (\*\*)



(\*) Le percentuali rappresentate non tengono conto delle fluttuazioni del titolo.

# SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE 2017

## La Governance del processo di remunerazione

### Organi e soggetti coinvolti

La Politica in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Saipem è definita in coerenza con le previsioni normative e statutarie e il modello di Governance di Saipem, secondo le quali gli organi e i soggetti coinvolti sono i seguenti: Assemblea dei soci, Consiglio di Amministrazione e Comitato Remunerazione e Nomine.

## ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI

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

## COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

NOME	RUOLO
Maria Elena Cappello	Presidente
Federico Ferro-Luzzi	Membro
Francesco Antonio Ferrucci	Membro

N. riunioni nel 2016: 16; durata media: 2 ore e 18 minuti; tasso medio di partecipazione: 98%.

## Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

### Composizione e nomina

Il Comitato Remunerazione, rinominato con decorrenza 13 febbraio 2012 "Comitato Remunerazione e Nomine", è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione per la prima volta nel 1999. La composizione e nomina, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato sono disciplinati da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società. In linea con quanto previsto dalle più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. In linea con il Codice di Autodisciplina (art. 6.P.3) il Regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina. Il Comitato, a partire dal 30 aprile 2015, è composto dai seguenti Amministratori non esecutivi,

tutti indipendenti ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina: Maria Elena Cappello, Federico Ferro-Luzzi e Francesco Antonio Ferrucci.

L'Executive Vice President Risorse Umane, Organizzazione e Servizi alle Persone, o in sua vece il Senior Vice President Corporate Human Resources, svolge il ruolo di Segretario del Comitato.

### Ruolo del Comitato

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

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche, per la sua presentazione all'Assemblea degli Azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio, nei termini previsti dalla legge;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-CEO, con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi

chiamati a far parte dei Comitati costituiti dal Consiglio;

- propone, esamina le indicazioni dell'Amministratore Delegato-CEO, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio in materia di remunerazione;
- riferisce semestralmente al Consiglio sull'attività svolta. Nell'esercizio di tali funzioni il Comitato esprime i pareri eventualmente richiesti dalla vigente procedura aziendale in tema di operazioni con parti correlate, nei termini previsti dalla medesima procedura.

### Modalità di funzionamento

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

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha la facoltà di accedere alle informazioni

## CICLO DI ATTIVITÀ DEL COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

### OTTOBRE - DICEMBRE

- Monitoraggio evoluzione quadro normativo e voting policy

### LUGLIO - SETTEMBRE

- Attuazione del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT)
- Esame risultati di voto azionisti sulla Politica di remunerazione



### GENNAIO - MARZO

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

### APRILE - GIUGNO

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea

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 in occasione della relazione annuale.

Alle riunioni del Comitato partecipa il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questi designato; possono comunque partecipare anche gli altri sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta 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 relazio-

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

#### Attività svolte e programmate

Nel corso del 2016 il Comitato (nella precedente e attuale composizione) si è riunito complessivamente 16 volte, con una partecipazione del 98% dei suoi componenti.

Il Comitato, per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, ha incentrato le proprie attività in particolare sui temi illustrati nella tabella che segue.

### PRINCIPALI TEMI AFFRONTATI NEL CORSO DEL 2016

Mese	Tem
<b>Gennaio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formulazione indicatori Saipem 2016 per il Piano di Incentivazione di breve termine 2016.</li> <li>2. Politica retributiva: valutazione attuazione 2015 e proposta 2016.</li> <li>3. Definizioni metriche del Nuovo Sistema di Incentivazione Manageriale.</li> </ol>
<b>Febbraio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuovo Sistema di Incentivazione Manageriale: nuovo sistema e documento informativo Consob.</li> </ol>
<b>Marzo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consuntivazione risultati Saipem 2015 e definizione obiettivi di performance 2016 per i piani di lungo termine.</li> <li>2. Pacchetto retributivo Amministratore Delegato-CEO.</li> <li>3. Esame della Relazione sulla Remunerazione 2016 (Sezione I e II).</li> </ol>
<b>Aprile</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preparazione Assemblea degli Azionisti 2016.</li> </ol>
<b>Maggio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proposta di modifica del contratto dell'Amministratore Delegato-CEO.</li> </ol>
<b>Giugno</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione della proposta di remunerazione del Dirigente Preposto alla redazione dei documenti contabili societari.</li> <li>2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine - approvazione Regolamento Assegnazione 2016.</li> <li>3. Proposta di modifica del contratto dell'Amministratore Delegato-CEO.</li> <li>4. Clausole di clawback - approvazione Regolamento attuativo.</li> </ol>
<b>Luglio</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consuntivazione risultati 2015 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche.</li> <li>2. Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018: promessa di assegnazione 2016 Amministratore Delegato-CEO e determinazione numero azioni da assegnare.</li> <li>3. Posizionamento retributivo del Responsabile della funzione Internal Audit.</li> </ol>
<b>Settembre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valutazione della proposta del compenso per i membri di Audit &amp; Compliance Committee Società di Cluster A.</li> <li>2. Analisi dei risultati di voto della stagione assembleare 2016.</li> </ol>
<b>Novembre</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proposta indicatori Saipem 2017 per i Piani di Incentivazione di breve e di lungo termine.</li> <li>2. Approvazione Budget 2017 Comitato Remunerazione e Nomine.</li> </ol>

Per il 2017 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 9 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime 5 riunioni, dedicate in particolare: (i) alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2016 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2017; (ii) alla consuntivazione dei risultati 2016 e alla definizione degli obiettivi di performance 2017 connessi ai piani di incentivazione variabile; (iii) alla remunerazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato-CEO e dei dirigenti con responsabilità strategiche; (iv) alla Relazione sulla Remunerazione 2017 (Sezione I e II).

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

### **Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2017**

Il Comitato, in esercizio delle proprie attribuzioni, ha definito la struttura e i contenuti della Politica sulla remunerazione, ai fini della predisposizione della presente Relazione, in particolare nelle riunioni del 23 febbraio e del 9 marzo 2017, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione delle Linee Guida di Politica deliberate per il 2016, nonché delle deliberazioni in tema di compensi assunte dai competenti organi societari.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2017, relativamente all'Amministratore Delegato-CEO e ai Dirigenti con responsabilità strategiche, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 16 marzo 2017, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

Ai fini della predisposizione della presente Relazione, il Comitato si è avvalso di benchmark retributivi predisposti da società di consulenza internazionali indipendenti per le analisi istruttorie finalizzate alla predisposizione delle proposte di Politica sulla remunerazione 2017. L'attuazione delle politiche retributive, definite in coerenza con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione, avviene da parte degli organi a ciò delegati, con il supporto delle competenti funzioni aziendali.

## **Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione**

### **Finalità**

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

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

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

### **Principi generali**

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

#### **Remunerazione degli Amministratori non esecutivi**

Compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari istituiti a norma dello Statuto con differenziazione tra il compenso previsto per il Presidente rispetto a quello dei componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo di coordinamento dei lavori e collegamento con gli organi societari e le funzioni aziendali.

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

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

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

### **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.

### **Remunerazione variabile**

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

### **Obiettivi predeterminati, misurabili e complementari**

Obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e tra loro complementari, al fine di rappresentare le priorità ai fini della performance complessiva della Società, in coerenza con il piano strategico e con le aspettative di azionisti e stakeholder, promuovendo un forte orientamento ai risultati. Tali obiettivi sono definiti in modo da assicurare: (i) la valutazione della performance annuale, di business e individuale, sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con gli obiettivi assegnati; (ii) la definizione di un piano di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di perseguire la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine, sia in termini relativi rispetto a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di rendimento del titolo e di creazione di valore superiori a quelli dei principali competitor internazionali e garantire un maggior allineamento agli interessi degli azionisti nel medio-lungo termine.

### **Coerenza con le performance effettivamente conseguite**

Incentivi connessi alla remunerazione variabile corrisposti a esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti,

con una valutazione degli obiettivi di performance assegnati al netto degli effetti delle variabili esogene, allo scopo di valorizzare l'effettiva performance aziendale derivante dall'azione manageriale.

### **Benefit in linea con le prassi di mercato**

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

### **Clausole di clawback**

#### **a copertura dei rischi di errori e per casi di violazione rilevanti**

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

### **Presupposti, modalità e termini**

#### **di applicazione del principio di clawback**

Il Regolamento prevede la revoca dell'assegnazione delle azioni o il recupero del controvalore monetario del titolo azionario o degli Incentivi Monetari Variabili entro il termine massimo di tre anni dalla rispettiva erogazione o assegnazione, qualora gli incentivi risultino essere stati determinati sulla base di dati, relativi ai risultati conseguiti e/o alle performance realizzate, che si siano rivelati in seguito errati. Il Regolamento prevede altresì di applicare azioni di recupero entro il termine massimo di cinque anni dalla rispettiva erogazione o attribuzione nei confronti dei soggetti che risultino responsabili dell'alterazione, per dolo o colpa grave, dei dati utilizzati per la consuntivazione dei risultati a fronte degli obiettivi assegnati al fine di conseguire il diritto all'incentivazione, e/o di violazioni di leggi e/o regolamenti, del

Codice Etico o delle norme aziendali che presentino un'attinenza o comportino una ricaduta nell'ambito del rapporto di lavoro, e siano di tale rilevanza da far venir meno il relativo presupposto fiduciario.

In tali casi, a esito delle verifiche effettuate da parte degli organi e delle funzioni aziendali di vigilanza e controllo, sulla sussistenza di errori che impattino sulla consuntivazione dei risultati, l'azienda dovrà, previa rettifica dei dati, procedere alla revisione dei risultati e al ricalcolo degli incentivi da parte dei competenti organi e funzioni aziendali, con possibilità di recupero totale o parziale, in relazione ai risultati effettivamente conseguiti e agli incentivi correlativamente spettanti. Sono da intendersi privi di rilievo errori che non abbiano avuto impatto sulla determinazione finale dell'ammontare dell'incentivo.

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

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

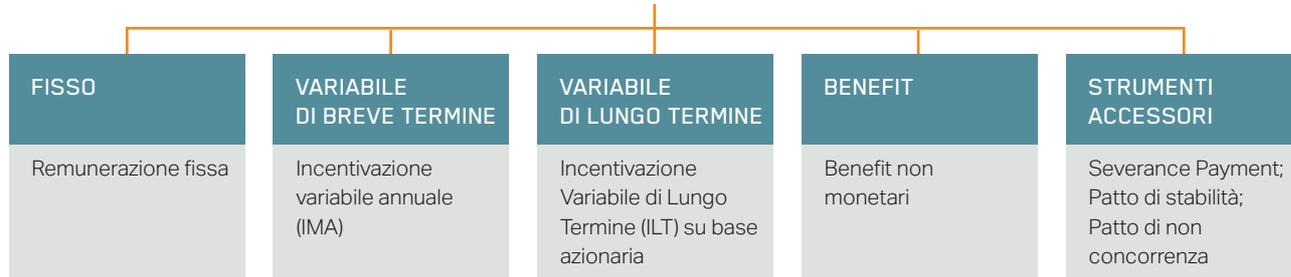
## **Linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2017**

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2017 prevedono, alla luce delle nuove sfide che il mercato richiede di affrontare e del nuovo assetto organizzativo, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2017 in linea con il piano strategico della Società e confermano la più generale politica adottata nell'esercizio precedente.

Per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida 2017 riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle date del 25 maggio 2015 e 15 giugno 2015, a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base delle delibere assembleari del 30 aprile 2015, sulla base del principio di continuità della struttura retributiva con quella definita del precedente mandato, e non prevedono, pertanto, cambiamenti significativi rispetto al precedente esercizio.

Per l'Amministratore Delegato-CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche le Linee Guida 2017 confermano la struttura del pacchetto retributivo prevista nel 2016, in cui è stato introdotto il Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) su base azionaria. Per maggiori informazioni sulle caratteristiche del Piano si rinvia al paragrafo "Incentivazione variabile di lungo termine" della presente Relazione.

### **COMPONENTI RETRIBUTIVE**



<b>RUOLO</b>	<b>PROVIDER DATI RETRIBUTIVI</b>	<b>RAZIONALE</b>	<b>PEER GROUP</b>
<b>Presidente</b>	Korn Ferry Hay Group		<b>Società italiane</b> Autogrill, Prysmian Leonardo, Snam, Terna.
<b>Amministratori non esecutivi</b>	Korn Ferry Hay Group	Ruoli analoghi in aziende quotate italiane ed europee comparabili a Saipem in termini di fatturato, capitalizzazione e business.	<b>Società italiane</b> Atlantia, Autogrill, Prysmian, Leonardo, Luxottica, Snam, TIM, Terna. <b>Società europee</b> Alstom, Amec, Balfour Beatty, Bilfinger, Colas, Eiffage, Hochtief, Technip.
<b>Amministratore Delegato-CEO</b>	Korn Ferry Hay Group	Ruoli analoghi in aziende comparabili per livello di complessità e responsabilità nelle principali società europee comparabili a Saipem in termini di fattura, capitalizzazione e business.	<b>Società italiane</b> Leonardo, Telecom Italia, Luxottica, Prysmian, Atlantia. <b>Società europee</b> Bilfinger, Technip, Hochtief, Amec, Colas, Balfour Beatty, Alstom, Eiffage, Petrofac, SBM Offshore, Wood Group.
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche</b>	Willis Towers Watson	Ruoli di medesimo livello di responsabilità e complessità manageriale in gruppi industriali, italiani ed europei, comparabili con Saipem in termini di fatturato e capitalizzazione in vari settori merceologici con una prevalenza di aziende operanti nella progettazione e realizzazione di grandi opere e infrastrutture.	

## Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi

La remunerazione prevista per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per gli Amministratori non esecutivi riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle date del 25 maggio 2015 e 15 giugno 2015.

### Remunerazione del Presidente

Le Linee Guida di Politica per il Presidente del Consiglio di Amministrazione riflettono le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, che ha definito un compenso fisso, in considerazione dei maggiori poteri attribuiti, pari a 278.000 euro comprensivo del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015, pari a 60.000 euro, in linea con i benchmark di mercato di riferimento, cui si aggiunge il compenso di 20.000 euro come Presidente del Comitato di Corporate Governance e Scenari.

### Compenso degli Amministratori non esecutivi

L'Assemblea del 30 aprile 2015 ha definito la remunerazione degli Amministratori non esecutivi prevedendo un compenso fisso lordo annuale per la carica pari a 60.000 euro.

### Compenso aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari

Per gli Amministratori non esecutivi è confermato il mantenimento di un compenso annuo aggiuntivo per la partecipazione ai Comitati consiliari, i cui importi, deliberati dal Consiglio di

Amministrazione del 25 maggio 2015, sono determinati come segue:

- per il Comitato per il Controllo e Rischi sono confermati compensi pari rispettivamente a 30.000 euro per il Presidente e a 24.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato Remunerazione e Nomine sono confermati i compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e a 15.000 euro per gli altri membri;
- per il Comitato di Corporate Governance e Scenari<sup>7</sup>, sono stati definiti compensi pari rispettivamente a 20.000 euro per il Presidente e a 15.000 euro per gli altri membri.

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

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

### Benefit

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

### Amministratore Delegato-CEO

Per l'Amministratore Delegato-CEO la struttura della remunerazione nel 2017 riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione nelle date 15 giugno 2015 e 27 giugno 2016; in relazione alle deleghe conferite, assorbe sia i compensi determinati dall'Assemblea per gli Amministratori, sia i com-

(7) Il Comitato di Corporate Governance e Scenari è stato istituito per la prima volta nel 2015 dal Consiglio di Amministrazione con il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alla corporate governance della Società e del Gruppo, alla responsabilità sociale d'impresa e nell'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico.

pensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è definita, in continuità rispetto al 2016, in un importo complessivo annuale lordo pari a 900.000 euro. Tale compenso fisso è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine.

### Incentivazione variabile annuale

Il piano di incentivazione variabile annuale è collegato al raggiungimento dei risultati di

performance di Saipem riferiti all'esercizio precedente e misurati ciascuno secondo una scala di performance 70÷130, in rapporto al peso ad essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero). Ai fini dell'incentivazione la performance minima individuale deve risultare pari a 85 punti.

Tale piano prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massimo (performance = 130), rispettivamente pari al 51%, al 60% e al 78% della remunerazione fissa, in connessione ai risultati conseguiti da Saipem nell'esercizio precedente.

## PERFORMANCE VS. TARGET ATTESO INCENTIVAZIONE (% SULLA REMUNERAZIONE FISSA)

Minimo (85)	51%
Target (100)	60%
Massimo (130)	78%

Gli obiettivi 2017 deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 27 gennaio 2017 ai fini del Piano di incentivazione variabile annuale, sono

coerenti con le linee strategiche e il modello di business, e si articolano in:

## OBIETTIVI 2017 AI FINI DEL PIANO DI INCENTIVAZIONE ANNUALE

OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI	OBIETTIVI ECONOMICO-FINANZIARI	OBIETTIVI STRATEGICI	OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ
Free Cash Flow (peso 35%)	EBITDA Adjusted <sup>(1)</sup> (peso 30%)	Fit For the Future <sup>(2)</sup> (peso 25%) 1. Costi fissi monetari (peso 20%) 2. Fit for the Future 2.0 (peso 5%)	Sostenibilità e HSE <sup>(3)</sup> (peso 10%) 1. TRI (peso 5%) 2. We Want Zero (peso 2,5%) 3. Global Compact (peso 2,5%)

(1) L'adjustment è riferito ai soli costi di riorganizzazione/ristrutturazione e societizzazione.

(2) Il "Fit For the Future" è articolato su tre obiettivi, un obiettivo relativo ai costi fissi monetari (peso 20%) e due obiettivi relativi al programma "Fit For the Future 2.0" (peso 5%). Nell'ambito di tale programma, che ha il fine di definire il nuovo modello industriale e organizzativo di Saipem in ottica di maggiore agilità organizzativa e competitività, i due obiettivi riferiscono all'emissione della struttura organizzativa divisionale e della matrice dei poteri delle divisioni.

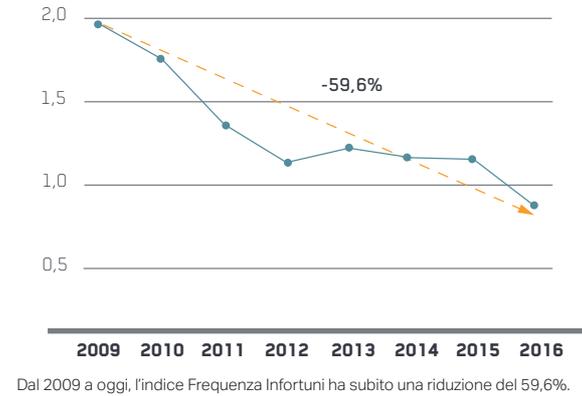
(3) L'obiettivo di Sostenibilità e HSE è focalizzato su tematiche di salute e sicurezza declinati tramite indicatori quali:

- l'indice di frequenza infortuni (Total Recordable Injury Frequency Rate);

- l'obiettivo "We Want Zero", che prevede programmi di prevenzione degli incidenti mortali finalizzati a ridurre sempre più il tasso di infortuni e raggiungere il target zero;

- l'obiettivo relativo al "Global Compact". Garantire il rispetto dei diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura" è un indicatore consolidato relativo al coinvolgimento di fornitori di beni, materiali e servizi sui temi dei diritti umani e del lavoro (Human & Labour Rights - HLR), secondo le tre azioni specifiche di audit, formazione e feedback.

### TREND STORICO INDICE FREQUENZA INFORTUNI TOTAL RECORDABLE INJURY FREQUENCY RATE



#### Incentivazione variabile di lungo termine

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 (ILT) a base azionaria (approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2016), previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da luglio 2016, prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie

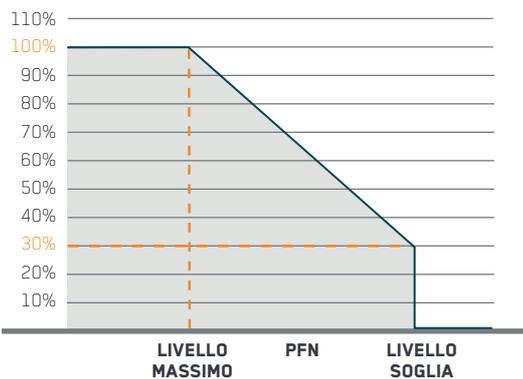
Saipem (performance share) a fronte del verificarsi di due condizioni di performance, la prima relativa a un obiettivo di business (misurato nell'arco del triennio di vesting), e la seconda connessa all'andamento del titolo Saipem entrambi misurati al termine del triennio di riferimento. Il Piano prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

- Total Shareholder Return (TSR)<sup>8</sup> del titolo Saipem, con peso 50%, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group di riferimento composto da primarie aziende internazionali del settore in cui opera Saipem. Il TSR è misurato rispetto al seguente peer group: Subsea 7, Petrofac, Hyundai E&C, McDermott International, Samsung Engineering Co, Aker Solutions, Technip, Tecnicas Reunidas, Noble Corporation, Enasco, Nabors Industries. Il Piano prevede che la quota parte del premio relativa alla condizione di performance misurata in termini di TSR di Saipem sia almeno pari alla performance mediana del peer group come illustrato in tabella;
- Posizione Finanziaria Netta (PFN): obiettivo che misura la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine di Saipem al termine del triennio di riferimento, con peso 50%.

### INDICATORE MARKET-BASED: TOTAL SHAREHOLDER RETURN

Posizione in classifica	Performance in linea o superiore alla mediana						Performance inferiore alla mediana					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Maturazione azioni	100%	100%	100%	100%	75%	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

### INDICATORE BUSINESS-BASED: POSIZIONE FINANZIARIA NETTA



Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che in presenza di performance adeguata su almeno uno dei due obiettivi, una quota parte del

premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sull'altro obiettivo. Per entrambe le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'erogazione del 100% delle azioni promesse, mentre al conseguimento del livello di risultato soglia verranno maturate il 50% delle azioni assegnate per il TSR e il 30% per la PFN. In presenza di performance inferiori rispetto al livello soglia nessuna azione verrà erogata.

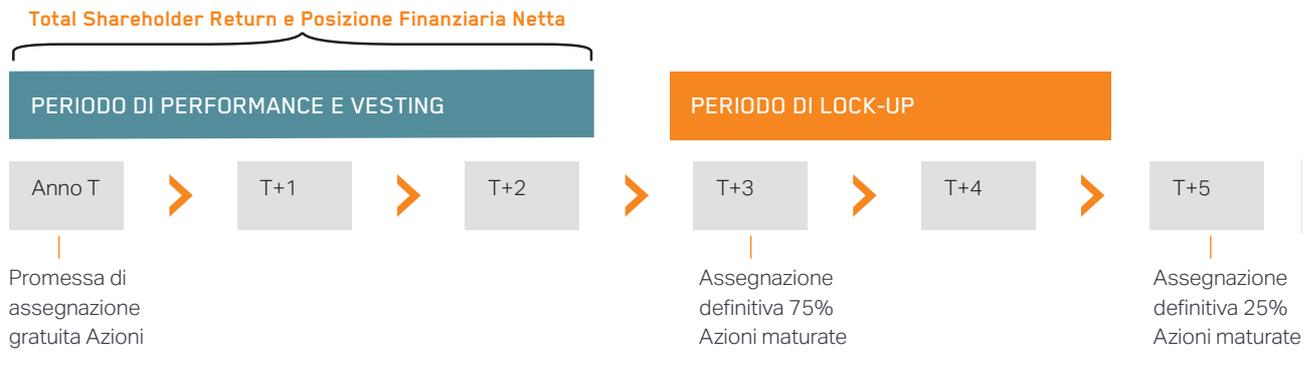
Il livello di incentivazione massima attribuito dal Piano per l'Amministratore Delegato-CEO è definito in relazione alla retribuzione fissa, in coerenza con i principi enunciati nelle Linee Guida, ed è pari al 153% della remunerazione fissa, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani monetari di lungo termine; il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.

(8) Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, con peso 50%, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group di riferimento composto da primarie aziende internazionali del settore in cui opera Saipem. Il TSR di Saipem e dei peer viene calcolato su un arco temporale di tre anni, utilizzando la media dei valori di chiusura del titolo nel periodo compreso tra dicembre 2016 e gennaio 2017 e la media dei valori di chiusura del titolo nel periodo compreso tra dicembre 2019 e gennaio 2020.

In caso di mancato rinnovo del mandato è previsto che l'assegnazione definitiva delle azioni di ciascuna attribuzione avvenga alla scadenza del relativo periodo di vesting, secondo le condizioni di performance previste dal Piano. In un'ottica di allineamento agli interessi degli azionisti nel lungo termine e di sostenibilità dei

risultati conseguiti, il Piano prevede inoltre che il 25% delle azioni maturate in virtù del conseguimento degli obiettivi sopra citati siano soggette a un periodo di lock-up di 2 anni durante il quale l'Amministratore Delegato-CEO non potrà disporre delle azioni maturate.

## PIANO ILT AMMINISTRATORE DELEGATO-CEO - TIMELINE



### Clausola di clawback

Tutti gli incentivi di breve e di lungo termine prevedono una clausola di clawback per consentire il recupero delle componenti variabili di remunerazione il cui conseguimento sia avvenuto per errore o per dolo dei rispettivi beneficiari, secondo le condizioni, le modalità e i termini di applicazione descritte nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione (pag. 12).

### Strumenti accessori alla remunerazione

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

- a) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
- In caso di cessazione anticipata, non per giusta causa, del mandato amministrativo 2015-2017, anche per dimissioni causate da una riduzione essenziale delle deleghe, è prevista l'erogazione di un'indennità omnicomprensiva convenuta forfetariamente in cifra fissa, ai sensi dell'art. 2383, terzo comma del codice civile, di importo corrispondente a due annualità della remunerazione fissa complessiva lorda (pari complessivamente a 1.800.000 euro). Si precisa inoltre che, in caso di dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato-CEO, qualora non giustificate da una riduzione essenziale delle deleghe, le stesse dovranno essere comunicate al Consiglio di Amministrazione con un preavviso di 4 mesi o, in alternativa, è previsto che

l'Amministratore Delegato-CEO sia tenuto al versamento di un'indennità di importo pari a 300.000 euro.

b) Patto di non concorrenza.

- Patto di non concorrenza, a tutela degli interessi dell'azienda, in considerazione dell'alto profilo manageriale di assoluto rilievo internazionale nel settore Oil & Gas Services e delle reti di relazioni istituzionali e di business costruite a livello globale dall'Amministratore Delegato-CEO. Il patto di non concorrenza, attivabile da parte del Consiglio di Amministrazione dopo valutazione e attraverso un diritto di opzione a fronte di uno specifico corrispettivo (pari a un importo lordo di 450.000 euro da erogare in tre rate annuali), prevede il pagamento di un corrispettivo a fronte dell'impegno assunto dall'Amministratore Delegato-CEO a non svolgere, per i dodici mesi successivi alla scadenza del mandato, alcuna attività in concorrenza con quella svolta da Saipem in relazione al suo oggetto sociale e nell'ambito dei principali mercati di riferimento a livello internazionale. Tale corrispettivo, determinato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015, è pari a 1.800.000 euro. È inoltre previsto che l'eventuale violazione del patto di non concorrenza comporti la mancata corresponsione del corrispettivo (ovvero la sua restituzione, ove la violazione sia venuta a conoscenza di Saipem successivamente al pagamento), nonché l'obbligo di risarcire il danno consensualmente e convenzionalmente determinato in una somma pari al doppio del corrispettivo pattuito, ferma restando la facoltà, da parte di Saipem, di chiedere l'adempimento in forma specifica.

## Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO sono previste forme di copertura assicurative anche a fronte del rischio morte e invalidità permanente e inoltre l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo e il rimborso delle spese di viaggio Roma-Milano una volta alla settimana se effettuato.

## Dirigenti con responsabilità strategiche

### Remunerazione fissa

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

Le Linee Guida per il 2017, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di motivazione.

In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) la possibilità di effettuare interventi di adeguamento della retribuzione fissa per perseguire l'obiettivo di allineamento alla mediana di mercato 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; (ii) la possibilità di erogare una tantum straordinarie molto selettive (per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa) in considerazione di prestazioni qualitative eccellenti su progetti di particolare rilevanza o finalizzate a un recupero di competitività, nonché in considerazione di esigenze di retention e di prestazioni qualitative eccellenti.

### Incentivazione variabile annuale

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso determinato con riferimento ai risultati di performance di Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70÷130 (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero) con soglia minima di incentivazione individuale pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo, analogamente a quanto già descritto per l'Amministratore Delegato-CEO. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) e massimo (performance = 130) è differenziato in funzione del ruolo ricoperto fino a un massimo pari, rispettivamente, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. Gli obiettivi

di performance dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base di quelli assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria e operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza, tutela ambientale, relazioni con gli stakeholder), nonché su obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance della Società.

### Incentivazione variabile di lungo termine

I Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto definito per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano al piano di incentivazione di lungo termine (definito dal Consiglio di Amministrazione il 16 marzo 2016 e approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 29 aprile 2016).

Il Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 (ILT), previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni con cadenza annuale a decorrere da luglio 2016, prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie Saipem (performance share) a fronte del verificarsi di due condizioni di performance, la prima relativa a un obiettivo di business misurato nell'arco del triennio di vesting, e la seconda connessa dall'andamento del titolo Saipem nel triennio di riferimento. Il Piano prevede che le condizioni di performance siano misurate sulla base dei seguenti parametri:

- Total Shareholder Return (TSR) del titolo Saipem, con peso 50%, misurato su base triennale in termini di posizionamento relativo rispetto a un peer group di riferimento composto da primarie aziende internazionali del settore in cui opera Saipem;
- Posizione Finanziaria Netta (PFN): obiettivo che misura la performance economico-finanziaria di medio-lungo termine di Saipem al termine del triennio di riferimento, con peso 50%.

Il TSR è misurato rispetto al seguente peer group: Subsea 7, Petrofac, Hyundai E&C, McDermott International, Samsung Engineering Co, Aker Solutions, Technip, Tecnicas Reunidas, Noble Corporation, Ensco, Nabors Industries. Il Piano prevede che la quota parte del premio relativa alla condizione di performance misurata in termini di TSR di Saipem sia almeno pari alla performance mediana del peer group come illustrato per l'Amministratore Delegato-CEO. Le condizioni di performance operano in maniera indipendente una dall'altra; ciò comporta che in presenza di performance adeguata su almeno uno dei due obiettivi, una quota-parte del premio sia maturata indipendentemente dalla performance conseguita sull'altro obiettivo. Per entrambe le condizioni di performance il conseguimento del livello massimo di risultato comporta l'erogazione del 100% delle azioni, mentre al conseguimento del livello di risultato soglia verranno maturate il

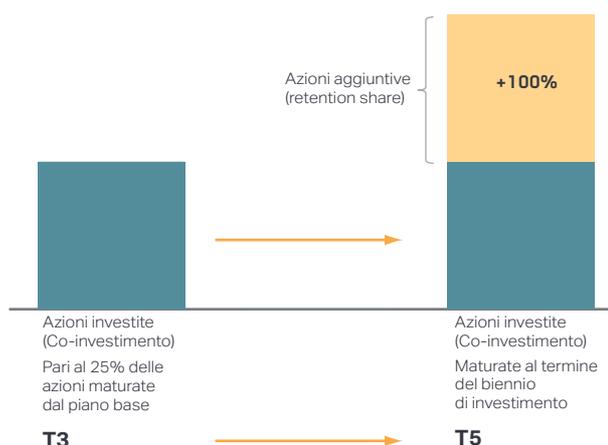
50% delle azioni assegnate per il TSR e il 30% per la PFN. In presenza di performance inferiori rispetto al livello soglia nessuna azione verrà erogata.

I livelli di incentivazione massima attribuiti dal Piano sono definiti in relazione alla posizione ricoperta e alla retribuzione fissa, in coerenza con i principi enunciati nelle Linee Guida e sono pari al massimo al 100% della remunerazione fissa, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani monetari di lungo termine; il controvalore massimo al termine del periodo di vesting non potrà essere superiore a quattro volte il valore delle azioni al momento dell'assegnazione.

Il Piano prevede inoltre che il 25% delle azioni maturate al termine del triennio di vesting in virtù del raggiungimento delle condizioni di performance sopra citate sia investito in uno schema di Co-investimento per un periodo biennale durante il quale i beneficiari non potranno disporre delle azioni maturate e al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva in ragione di ogni azione investita. Il Co-investimento ha l'obiettivo di rafforzare ulteriormente l'allineamento di interessi tra il management e gli azionisti in un orizzonte temporale di lungo termine agendo inoltre come leva di retention per il management.

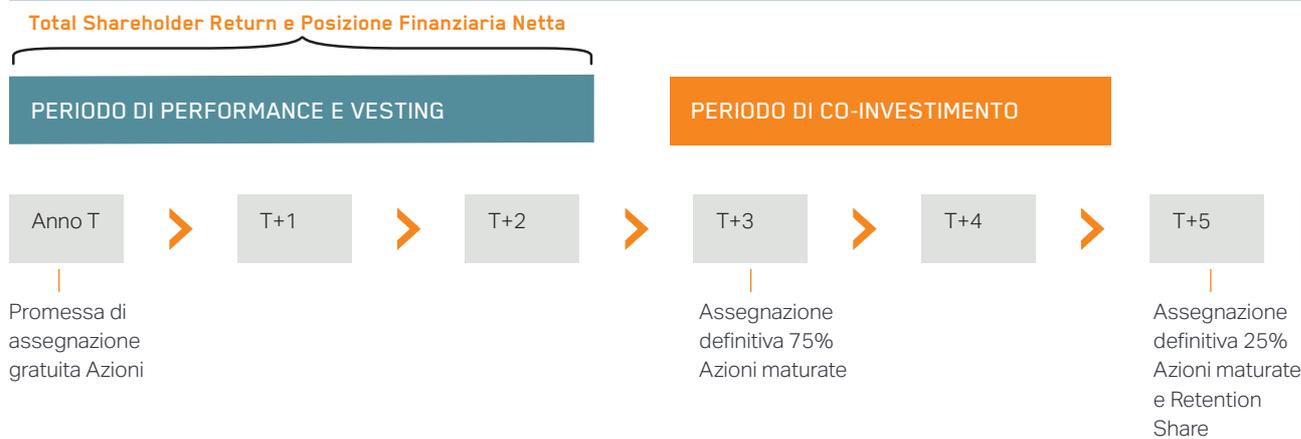
Il Piano contempla clausole volte a promuovere la retention delle risorse, prevedendo che,

## PIANO DI CO-INVESTIMENTO



nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero di cessione e/o di perdita del controllo da parte di Saipem nella Società di cui il beneficiario è dipendente nel corso del periodo di vesting, il beneficiario conservi il diritto all'incentivazione in una misura ridotta in rapporto al periodo trascorso tra l'attribuzione dell'incentivo base e il verificarsi di tali eventi; non è prevista alcuna erogazione in caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro.

## PIANO ILT DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE - TIMELINE



### Clausola di clawback

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è prevista la clausola di clawback, con i presupposti, le modalità e i termini di applicazione descritti nel capitolo "Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione" della presente Relazione (pag. 12).

### Strumenti accessori alla remunerazione

- a) Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro.
- Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, come per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto

stabilite dal CCNL di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem e i cui riferimenti massimi sono definiti tenendo conto delle tutele già previste dal CCNL Dirigenti per i casi di esodo agevolato o prepensionamento. Tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre stabiliti severance payment, pari al massimo a 2 annualità di remunerazione fissa, discipli-

nati 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.
- 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 per anno di patto.

### **Benefit**

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2016 e nel rispetto della contrattazione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per i dirigenti Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE<sup>9</sup>) e l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE<sup>10</sup>), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

---

(9) Fondo pensione negoziale a contribuzione definita e a capitalizzazione individuale, [www.fopdire.it](http://www.fopdire.it).

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

## SEZIONE II - COMPENSI E ALTRE INFORMAZIONI

### Attuazione politiche retributive 2016

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2016 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2016, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, è risultata coerente con la Politica sulla remunerazione 2016, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016, secondo quanto previsto dalle deliberazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015, del 15 giugno 2015 e del 27 giugno 2016, sui compensi degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei Comitati consiliari e sulla definizione della remunerazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato-CEO. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2016 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati.

### Compensi fissi

#### Amministratori

Al Presidente è stato erogato il compenso per la carica deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015.

Tale compenso assorbe quello come Amministratore deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015. Al Presidente è stato inoltre erogato il compenso per la carica di Presidente del Comitato Corporate Governance e Scenari. Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi fissi deliberati dall'Assemblea del 30 aprile 2015.

Con riferimento all'Amministratore Delegato-CEO, è stato erogato il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 15 giugno 2015. Tale compenso assorbe quello come Amministratore, deliberato dall'Assemblea del 30 aprile 2015.

#### Dirigenti con responsabilità strategiche

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i dirigenti, nel 2016 sono stati effettuati interventi di adeguamento della retribuzione fissa per i titolari che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato. Nel corso del 2016 sono stati inoltre erogati interventi a tantum

straordinari fino a un importo massimo individuale pari al 25% della remunerazione fissa, connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza o per contributo alle operazioni legate al deconsolidamento da Eni e al miglioramento della solidità finanziaria della Società anche tramite operazioni di refinancing del debito, per un importo totale pari a 329.000 euro.

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 2016".

### Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

Agli Amministratori non esecutivi sono stati erogati i compensi aggiuntivi spettanti per la partecipazione ai Comitati consiliari, secondo quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2015, 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 2016".

### Incentivazione variabile

#### Incentivazione variabile annuale

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2015, valutati e approvati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 16 marzo 2016, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance inferiore alla soglia minima definita.

In coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016, il punteggio di performance raggiunto non ha consentito l'attivazione del sistema di incentivazione monetaria annuale per l'Amministratore Delegato-CEO e per i Dirigenti con responsabilità strategiche fatta eccezione per i casi di ruoli appartenenti alle funzioni di controllo contraddistinte da autonomia e indipendenza dai risultati societari.

Gli incentivi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity - bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2016".

**Incentivazione variabile di lungo termine**

Fino al 2015 la componente variabile di lungo termine di Saipem si articolava in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, collegato alla performance della Società misurata in termini di EBITDA<sup>11</sup>. L'effettiva erogazione dell'incentivo, al termine del periodo di vesting, è determinata in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale compresa tra lo zero e 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).
- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) per le risorse manageriali critiche, collegato fino al 2013 ai risultati di Utile Netto Adjusted + Depreciation & Amortisation conseguiti dalla Società in rapporto a quello dei principali competitor internazionali e, a partire dal 2014, al rendimento del titolo azionario conseguito dalla Società in rapporto a quello dei principali competitor internazionali (misurato tramite l'indicatore Total Shareholder Return con peso 60%) e ai risultati di redditività del capitale investito (misurati tramite l'indicatore ROACE con peso 40%). L'importo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in percentuale dell'importo attribuito, in funzione dei risultati conseguiti nel triennio di vesting. La performance annuale è valutata secondo

una scala tra 70% e 130% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).

Nel 2016 è stato introdotto un nuovo Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) su base azionaria in sostituzione dei precedenti piani IMD e IMLT, che prevede l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Società a fronte del raggiungimento di condizioni di performance, misurate tramite un obiettivo di business (Posizione Finanziaria Netta con peso 50%) e un obiettivo relativo all'andamento del titolo Saipem (Total Shareholder Return di Saipem in rapporto a quello dei principali competitor internazionali, con peso 50%), entrambi misurati su un arco temporale di tre anni, mantenendo inalterate le percentuali massime di incentivazione previste dai precedenti piani di lungo termine.

**Incentivazione Monetaria Differita**

Nel 2016 è giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2013 alle risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 16 marzo 2016, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2013-2015, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito nel 2013 ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 23%.

La tabella 1 riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche.

**TABELLA 1**

Incentivazione Monetaria Differita (IMD)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2013	2014	2015	
EBITDA > Livello Max	170%	170%	170%	
Budget < EBITDA < Livello Max	130%	130%	130%	
Livello Soglia < EBITDA < Budget	70%	70%	70%	23%
EBITDA < Livello Soglia	0%	0%	0%	

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" della Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2016".

**Incentivazione Monetaria di Lungo Termine**

Nel 2016 è giunto a maturazione l'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2013

alle risorse manageriali critiche. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 luglio 2016, sulla base dei risultati di utile netto adjusted + D&A Saipem consuntivati nel periodo 2013-2015, ha deliberato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il moltiplicatore medio triennale da applicare all'importo attribuito ai fini del calcolo dell'incentivo da erogare, in misura pari al 33%; la tabella 2 riporta le performance raggiunte nel periodo di

(11) Earnings before interest, tax, depreciation and amortisation.

vesting per la determinazione della percentuale di incentivo per i Dirigenti con responsabilità strategiche:

**TABELLA 2**

Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) Posizione nel peer group <sup>(*)</sup>	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv.
	2013	2014	2015	
1°	130%	130%	130%	33%
2°	115%	115%	115%	
3°	100%	100%	70%	
4°	85%	85%	85%	
5°	70%	70%	70%	
6°	0%	0%	0%	
7°	0%	0%	0%	

(\*) Posizione nel peer group rispetto ai risultati di Utile Netto Adjusted + Depreciation & Amortisation.

Gli importi erogati ai Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" della Tabella n. 3B del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2016".

#### Incentivazione di Lungo Termine a base azionaria

In coerenza con le linee Guida di Politica sulla Remunerazione 2016 e le condizioni contrattuali relative al mandato 2015-2017 connesse alla carica di Amministratore Delegato-CEO approvate dal Consiglio di Amministrazione in data 27 giugno 2016, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 27 luglio 2016 ha deliberato il numero di azioni oggetto della promessa di assegnazione 2016 in favore dell'Amministratore Delegato-CEO, pari a 3.653.489 azioni ordinarie Saipem SpA, nell'ambito del Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2016 e approvate dall'Assemblea del 29 aprile 2016.

Per i Dirigenti con responsabilità strategiche è stata attuata la promessa di assegnazione 2016 per un numero di azioni pari a 10.274.645, nell'ambito dei livelli di incentivazione massima attribuiti dal Piano per la popolazione manageriale di Saipem, definiti in relazione alla posizione ricoperta e alla retribuzione fissa o alla retribuzione media della fascia manageriale di appartenenza.

Le azioni oggetto della promessa di assegnazione in favore dell'Amministratore Delegato-CEO e dei Dirigenti con responsabilità strategiche sono riportati nella Tabella n. 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n. 11971/1999, secondo quanto richiesto ai sensi dell'art. 84-bis (Allegato 3A, schema n. 7) del Regolamento Emittenti Consob, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3A del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2016".

#### Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro

Nel corso del 2016 non sono state deliberate e/o erogate indennità di fine carica a favore degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

#### Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nell'esercizio 2016" è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2016, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al fondo di previdenza complementare FOPDIRE; (ii) contribuzione annua al fondo di assistenza sanitaria integrativa FISDE; (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo (valore annuo al netto del contributo a carico dell'assegnatario); (iv) quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.

#### Corrispettivo a fronte del diritto d'opzione del Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO in carica, in coerenza con le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2016, è stata erogata la seconda tranche, pari a 150.000 euro lordi, del corrispettivo di 450.000 euro lordi da erogare in tre rate annuali a decorrere dal 2015, previsto a fronte del diritto di opzione riservato al Consiglio di Amministrazione per l'attivazione del patto di non concorrenza stipulato con l'Amministratore Delegato-CEO.

## Compensi corrisposti nell'esercizio 2016

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, ai Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>12</sup>. È fornita separata indicazione di compensi percepiti da società controllate e/o collegate a eccezione di quelli rinunciati o riversati alla Società. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto le suddette cariche, anche per una frazione di anno.

In particolare:

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica <sup>(*)</sup>	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				
<b>Consiglio di Amministrazione</b>													
Colombo Paolo Andrea	Presidente <sup>(11)</sup>	01.01-31.12	04.18	278 <sup>(a)</sup>	20 <sup>(b)</sup>						298		
Cao Stefano	Amministratore Delegato-CEO <sup>(2)</sup>	01.01-31.12	04.18	900 <sup>(a)</sup>				29 <sup>(b)</sup>			929	140	
Cappello Maria Elena	Consigliere <sup>(3)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	20 <sup>(b)</sup>						80		
Ferrucci Francesco Antonio	Consigliere <sup>(4)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	30 <sup>(b)</sup>						90		
Mazzarella Flavia	Consigliere <sup>(5)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	24 <sup>(b)</sup>						84		
Siragusa Stefano	Consigliere <sup>(6)</sup>	01.01-21.01		3 <sup>(a)</sup>	1 <sup>(b)</sup>						4		
Pattofatto Leone	Consigliere <sup>(7)</sup>	21.01-31.12		57 <sup>(a)</sup>	14 <sup>(b)</sup>						71		
Guzzetti Guido	Consigliere <sup>(8)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	33 <sup>(b)</sup>						93		
Picchi Nicla	Consigliere <sup>(9)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	30 <sup>(b)</sup>						90		
Ferro-Luzzi Federico	Consigliere <sup>(10)</sup>	01.01-31.12	04.18	60 <sup>(a)</sup>	15 <sup>(b)</sup>						75		
<b>Collegio Sindacale</b>													
Busso Mario	Presidente <sup>(11)</sup>	01.01-31.12	04.17	70 <sup>(a)</sup>							70		
Invernizzi Massimo	Sindaco Effettivo <sup>(12)</sup>	01.01-31.12	04.17	50 <sup>(a)</sup>							50		
De Martino Giulia	Sindaco Effettivo <sup>(13)</sup>	01.01-31.12	04.17	50 <sup>(a)</sup>							50		
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(**)</sup></b>													
		<sup>(14)</sup>		4.139 <sup>(a)</sup>		984 <sup>(b)</sup>		146 <sup>(c)</sup>			5.268	409	
				<b>5.908</b>	<b>187</b>	<b>984</b>		<b>175</b>			<b>7.252</b>	<b>549</b>	

(\*) Per gli Amministratori nominati dall'Assemblea del 30 aprile 2015 la carica scade con l'Assemblea che approverà il Bilancio al 31 dicembre 2017.

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

**(1) Paolo Andrea Colombo - Presidente**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso approvato dal Consiglio del 15 giugno 2015 (278 migliaia di euro) che assorbe il compenso come Amministratore stabilito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Corporate Governance e Scenari (20 migliaia di euro).

**(2) Stefano Cao - Amministratore Delegato (CEO)**

(a) L'importo corrisponde al compenso fisso approvato dal Consiglio del 15 giugno 2015 (900 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato-CEO stabilito dall'Assemblea (60 migliaia di euro), al quale si aggiunge l'importo di 150 migliaia di euro erogato come seconda tranche annuale relativa al diritto di opzione connesso al patto di non concorrenza previsto per l'Amministratore Delegato-CEO per un importo complessivo pari a 450 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico dell'azienda per assistenza sanitaria integrativa e la quota imponibile per i voli settimanali A/R tra Milano e Roma.

**(3) Maria Elena Cappello - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (20 migliaia di euro).

**(4) Francesco Antonio Ferrucci - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro) e al Comitato Corporate Governance e Scenari (15 migliaia di euro).

**(5) Flavia Mazzarella - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro).

**(6) Stefano Siragusa - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (15 migliaia di euro).

**(7) Leone Pattofatto - Consigliere**

(a) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso fisso assembleare definito dall'Assemblea del 30 aprile 2015 (60 migliaia di euro).

(b) L'importo corrisponde al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (15 migliaia di euro).

**(8) Guido Guzzetti - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato per il Controllo e Rischi (24 migliaia di euro) e al pro-quota del compenso per la partecipazione al Comitato Corporate Governance e Scenari (15 migliaia di euro).

**(9) Nicla Picchi - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso come Presidente del Comitato per il Controllo e Rischi (30 migliaia di euro).

**(10) Federico Ferro-Luzzi - Consigliere**

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

(b) L'importo corrisponde al compenso per la partecipazione al Comitato Remunerazione e Nomine (15 migliaia di euro).

**(11) Mario Busso - Presidente Collegio Sindacale**

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

**(12) Massimo Invernizzi - Sindaco Effettivo**

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

**(13) Giulia De Martino - Sindaco Effettivo**

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

**(14) Dirigenti con responsabilità strategiche**

(a) All'importo di 4.139 migliaia di euro relativo alle retribuzioni annue lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 216 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 69,5 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario annuale 2016 riferito alle performance 2015, l'erogazione di 305 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2013, l'erogazione di 280 migliaia di euro relativa agli incentivi di lungo termine attribuiti nel 2013 e l'erogazione di bonus straordinari per 329 migliaia di euro.

(c) L'importo comprende la valorizzazione del benefit auto, i contributi a carico dell'azienda per assistenza sanitaria integrativa e previdenza complementare e l'erogazione di premi per il compimento del venticinquesimo anno di anzianità aziendale.

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

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

In particolare:

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

di incentivazione di lungo termine a base azionaria;

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					
			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 di competenza dell'esercizio
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016 CdA 27 luglio 2016	3.653.489	1.005	triennale <sup>(2)</sup>	27.07.2016	0,4396	140
Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>		Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016 CdA 27 luglio 2016	10.274.645	3.493	triennale <sup>(3)</sup>	27.07.2016	0,4396	409
<b>Totale</b>				<b>4.498</b>				<b>549</b>

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

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

(3) Al termine del vesting period il piano prevede che le risorse strategiche investano il 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale (periodo di co-investimento), al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione co-investita.

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

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

In particolare:

- nella colonna "Bonus dell'anno - erogabile/erogato" è riportato l'incentivo variabile di breve termine erogato nell'anno sulla base della consuntivazione della performance effettuata dai competenti organi societari relativamente agli obiettivi definiti per l'anno precedente;
- nella colonna "Bonus di anni precedenti - non più erogabili" sono riportati gli incentivi di lungo termine non più erogabili in relazione alla consuntivazione delle condizioni di

performance del periodo di vesting, ovvero le quote di incentivo decadute per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;

- nella colonna "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" sono riportati gli incentivi variabili di lungo termine erogati nell'anno maturati sulla base della consuntivazione delle condizioni di performance del periodo di vesting, ovvero le quote di incentivo erogate per gli eventi attinenti il rapporto di lavoro disciplinati dai Regolamenti dei Piani;
  - nella colonna "Bonus di anni precedenti - ancora differiti" sono riportati gli incentivi attribuiti negli anni precedenti, in attuazione dei Piani di lungo termine non ancora giunti a maturazione (vested);
  - nella colonna "Altri bonus" sono riportati gli incentivi erogati a titolo di una tantum straordinarie connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza.
- Il totale delle colonne "Bonus dell'anno - erogabile/erogato", "Bonus di anni precedenti - erogabili/erogati" e "Altri bonus" coincide con quanto indicato nella colonna "Bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1.

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

(Importi in migliaia di euro)

Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
		Erogabile/Erógato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erógati	Ancora differiti	
Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2016 CdA 16 marzo 2016	70						
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2015 CdA 28 luglio 2015						664	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2015 CdA 12 ottobre 2015						1.202	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2014 CdA Eni 17 marzo 2014						97	
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2014 CdA 28 ottobre 2014						1.115	
	Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2013 CdA 30 luglio 2013, CdA 16 marzo 2016				327 <sup>(2)</sup>	305 <sup>(3)</sup>		
	Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2013 CdA 28 ottobre 2013, CdA 27 luglio 2016				720 <sup>(4)</sup>	280 <sup>(5)</sup>		
<b>Totale</b>		<b>70</b>			<b>1.047</b>	<b>585</b>	<b>3.078</b>	<b>329</b>

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

(2) Importo pro-quota dell'incentivo monetario differito attribuito nel 2013 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance EBITDA realizzata nel triennio 2013-2015.

(3) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2013 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2013-2015.

(4) Importo pro-quota dell'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2013 non più erogabile, a seguito della consuntivazione della performance Utile Netto Adjusted + Depreciation & Amortisation relativa realizzata nel triennio 2013-2015.

(5) Erogazione relativa all'incentivo monetario di lungo termine attribuito nel 2013 in relazione alla performance Utile Netto Adjusted + Depreciation & Amortisation relativa realizzata nel triennio 2013-2015.

## Partecipazioni detenute

### Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche

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

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

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

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alle fine dell'esercizio in corso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>						
Paolo Andrea Colombo	Presidente	Saipem SpA	-	290.000	-	290.000
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	Saipem SpA	285	290.000	-	290.285
Federico Ferro-Luzzi	Consigliere	Saipem SpA	-	40.500	40.500	-
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup></b>		Saipem SpA	56.100	341.000	-	397.100

(1) Tutti i Dirigenti che sono tenuti a partecipare all'Advisory Committee e comunque i primi riporti gerarchici dell'Amministratore Delegato-CEO (quattordici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai Dirigenti divenuti strategici nel corso del 2016.

### Allegato ai sensi dell'art. 84-bis del Regolamento Emittenti Consob - Attuazione 2016 del Piano di Incentivazione di Lungo Termine (ILT) a base azionaria 2016-2018

In riferimento al Piano di Incentivazione di Lungo Termine 2016-2018 a base azionaria approvato dall'Assemblea degli Azionisti in data 29 aprile 2016, alle condizioni e finalità illustrate nel Documento Informativo disponibile sul sito

internet [www.saipem.com](http://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 della promessa di assegnazione 2016 del Piano.

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

Quadro 1 - Strumenti finanziari diversi dalle stock option

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

Nome e cognome	Carica (da indicare solo per i soggetti riportati nominativamente)	Data della relativa delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero degli strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Stefano Cao	Amministratore Delegato-CEO	29.04.2016	stock grant	3.653.489	CdA 27.07.2016 CpR 20.07.2016	n.d.	0,4396	3 anni <sup>(2)</sup>
<b>Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup></b>		29.04.2016	stock grant	10.274.645	CdA 27.07.2016 CpR 20.07.2016	n.d.	0,4396	3 anni <sup>(3)</sup>
<b>Altri Dirigenti</b>		29.04.2016	stock grant	47.106.968	CdA 27.07.2016 CpR 20.07.2016	n.d.	0,4396	3 anni <sup>(3)</sup>

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

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

(3) Al termine del vesting period il piano prevede che le risorse strategiche investano il 25% delle azioni maturate per un ulteriore periodo biennale (periodo di co-investimento), al termine del quale i beneficiari riceveranno un'azione gratuita aggiuntiva per ogni azione co-investita.

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



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

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

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

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

Annual Report (in inglese)

Relazione finanziaria semestrale consolidata  
al 30 giugno (in italiano)

Interim Consolidated Report as of June 30  
(in inglese)

Saipem Sustainability (in inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)

Sito internet: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)  
Centralino: +39-024421

Grafica, impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma  
Stampa: STILGRAF srl - Viadana (Mantova)



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

[SAIPEM.COM](http://SAIPEM.COM)

SAIPEM. ENGINEERING ENERGY