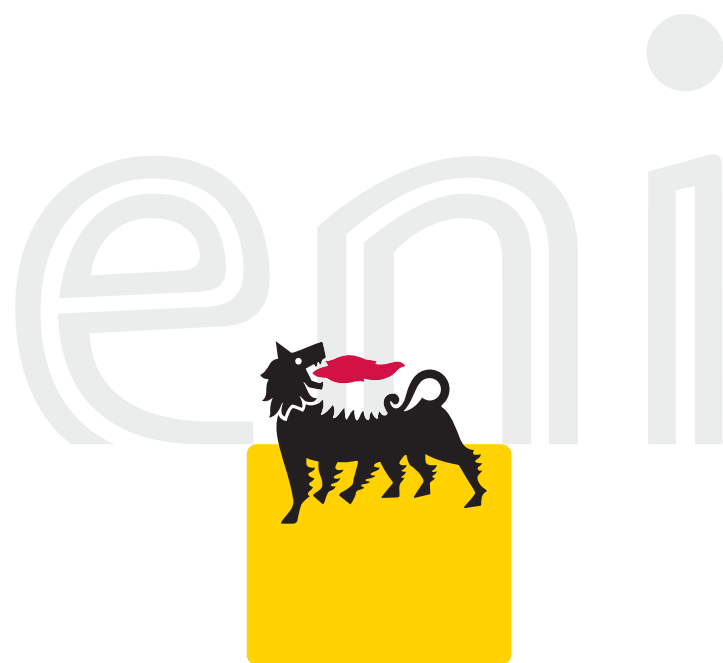


saipem



Relazione sulla Remunerazione 2013

## Missione

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

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

## I nostri valori

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

### I Paesi di attività di Saipem

#### EUROPA

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

#### AMERICHE

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

#### CSI

Azerbaijan, Kazakhstan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

#### AFRICA

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

#### MEDIO ORIENTE

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

#### ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

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

# saipem



## Relazione sulla Remunerazione 2013

approvata dal Consiglio di Amministrazione del 13 marzo 2013

<b>3</b>	Premessa
<b>4</b>	Overview
<b>5</b>	Sezione I - Politica sulla remunerazione 2013

<b>5</b>	<b>La Governance del processo di remunerazione</b>
5	Organi e soggetti coinvolti
5	Comitato Remunerazione e Nomine Saipem
7	Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2013
<b>7</b>	<b>Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione</b>
<b>8</b>	<b>Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2013</b>
9	Presidente del Consiglio di Amministrazione e Amministratori non esecutivi
9	Amministratore Delegato-CEO
10	Deputy CEO e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
12	Pay-mix

<b>13</b>	Sezione II - Compensi e altre informazioni
-----------	---

<b>13</b>	<b>Attuazione politiche retributive 2012</b>
13	Compensi fissi
13	Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari
13	Incentivazione variabile
14	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
15	Benefit
<b>15</b>	<b>Compensi corrisposti nell'esercizio 2012</b>
15	Tabella 1 - Compensi corrisposti agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
17	Tabella 2 - Stock option assegnate agli Amministratori e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche
17	Tabella 3 - Piani di Incentivazione monetaria a favore di Amministratori e altri Dirigenti con responsabilità strategiche
<b>19</b>	<b>Partecipazioni detenute</b>
19	Tabella 4 - Partecipazioni detenute dagli Amministratori e dagli altri Dirigenti con responsabilità strategiche



## Premessa

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in data 13 marzo 2013, in adempimento dei vigenti obblighi normativi e regolamentari<sup>1</sup>, definisce e illustra:

- nella prima sezione, la Politica adottata per il 2013 da Saipem SpA (di seguito "Saipem" o la "Società") per la remunerazione degli Amministratori e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>2</sup>, specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per l'adozione e l'attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, i compensi corrisposti nell'esercizio 2012 agli Amministratori, ai Sindaci e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche della Società.

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 2013.

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

La Politica descritta nella prima sezione della Relazione è stata predisposta in linea con le raccomandazioni in tema di remunerazione del Codice di Autodisciplina delle società quotate (di seguito "Codice di Autodisciplina"), cui Saipem aderisce.

Il testo della presente Relazione è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet della Società nella sezione "Corporate Governance", entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2012 e chiamata a esprimersi, con deliberazione non vincolante, sulla prima sezione della medesima Relazione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente<sup>3</sup>.

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

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

[2] Rientrano nella definizione di "Dirigenti con responsabilità strategiche" di cui all'art. 65, comma 1-*quater* del Regolamento Emittenti, i soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo. I Dirigenti con responsabilità strategiche di Saipem, diversi da Amministratori e Sindaci, sono i Direttori [Executive/Senior Vice President] primi riporti del CEO, Deputy CEO e del CFO.

[3] Art. 123-ter del decreto legislativo n. 58/1998, sesto comma.



## Overview

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

### Politica sulla remunerazione 2013

Nella tabella seguente sono illustrati gli elementi principali delle Linee Guida deliberate per la remunerazione del CEO, del Deputy CEO e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche (DIRS).

#### Politica sulla remunerazione 2013

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione	Valori
<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: 600.230 euro annui. Deputy CEO e DIRS: retribuzione determinata in base al livello di ruolo assegnato. Possono essere previsti eventuali adeguamenti in relazione ai target di posizionamento competitivo (valori mediani di mercato).
<b>Incentivazione variabile annuale</b>	Promuove il raggiungimento degli obiettivi annuali di budget. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali. Incentivi a target differenziati per livello di ruolo. Incentivi erogati in funzione dei risultati conseguiti nell'anno precedente.	Obiettivi Deputy CEO e DIRS: Declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e assegnati in relazione al perimetro di responsabilità per ruolo ricoperto. Obiettivi specifici per il Deputy CEO riferiti alla Performance Operativa (peso 40%), alla Redditività di Saipem (peso 20%), al Miglioramento dei Processi (peso 20%) e alla Sostenibilità in termini di Health & Safety (peso 20%).  Scala di performance di ciascun obiettivo 70 ÷ 130 punti*; soglia minima per l'incentivazione pari a una performance di 85 punti.	Deputy CEO e DIRS: incentivi a target fino a un max del 40% della remunerazione fissa.
<b>Incentivazione Monetaria Differita</b>	Promuove la crescita della redditività del business nel lungo periodo. Partecipano al Piano tutte le risorse manageriali che abbiano conseguito gli obiettivi annuali. Incentivi attribuiti a target differenziati per livello di ruolo.	Performance EBITDA misurata rispetto al valore di EBITDA a Budget.  Importo attribuito in funzione dei risultati di EBITDA conseguiti nell'anno precedente valutati secondo una scala di performance 70 ÷ 130*.  Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 170% dell'importo attribuito, in funzione della media dei risultati annuali conseguiti nel periodo di vesting, valutati secondo una scala di performance annuale 70 ÷ 170*.  Periodo di vesting: triennale.	CEO: incentivo attribuito a target pari a 40% della remunerazione fissa (min 28% e max 52%).  Deputy CEO e DIRS: incentivi attribuiti a target fino a un max del 25% della remunerazione fissa.
<b>Incentivazione Monetaria di Lungo Termine</b>	Promuove una redditività del business nel lungo periodo superiore a quella dei competitor. Partecipano al Piano le risorse manageriali critiche. Incentivi attribuiti a target differenziati per livello di ruolo.	Performance misurata in termini di variazione dell'utile netto adjusted + D&A, rispetto alla variazione conseguita da sei tra i maggiori competitor dell'Oil&Gas Services componenti il Peer Group Saipem (Technip, McDermott, JGC, Subsea 7, Chiyoda, Transocean).  Incentivo erogato in percentuale variabile tra zero e 130% dell'importo attribuito, in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting: 1° posto (130%); 2° posto (115%); 3° posto (100%); 4° posto (85%); 5° posto (70%); 6° posto (0%); 7° posto (0%).  Periodo di vesting: triennale.	CEO: incentivo attribuito a target fino a un max del 50% della remunerazione fissa.  Deputy CEO e DIRS: incentivi attribuiti a target fino a un max del 35% della remunerazione fissa.
<b>Benefit</b>	Integrano il pacchetto retributivo in una logica di total reward attraverso benefici di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale.	Condizioni definite dalla contrattazione collettiva nazionale e dagli accordi integrativi aziendali applicabili alle risorse con qualifica dirigenziale.	- Previdenza complementare; - Assistenza sanitaria integrativa; - Coperture assicurative; - Autovettura a uso promiscuo.

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



## Sezione I - Politica sulla remunerazione 2013

### La Governance del processo di remunerazione

#### Organi e soggetti coinvolti

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

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

In linea con il modello di Governance di Saipem<sup>4</sup>, al Consiglio spettano inoltre:

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

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

#### Comitato Remunerazione e Nomine Saipem

##### Composizione, nomina e attribuzioni

Il Comitato Remunerazione, ridenominato con decorrenza 13 febbraio 2012 "Comitato Remunerazione e Nomine", è stato istituito dal Consiglio di Amministrazione 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<sup>5</sup> e messo a disposizione del pubblico sul sito internet della Società<sup>6</sup>. In linea con quanto previsto dalle più recen-

ti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, tutti indipendenti. Il regolamento prevede inoltre che almeno un componente del Comitato possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive, valutata dal Consiglio al momento della nomina.

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

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

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

- sottopone all'approvazione del Consiglio di Amministrazione la Relazione sulla Remunerazione e in particolare la Politica per la remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche per la sua presentazione all'Assemblea degli azionisti convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio nei termini previsti dalla legge;
- formula le proposte relative alla remunerazione del Presidente e degli Amministratori esecutivi con riguardo alle varie forme di compenso e di trattamento economico;
- formula le proposte relative alla remunerazione degli Amministratori non esecutivi chiamati a far parte dei comitati costituiti dal Consiglio;
- propone, esaminate le indicazioni del CEO, i criteri generali per la remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche, i piani di incentivazione annuale e di lungo termine, anche a base azionaria, nonché la definizione degli obiettivi di performance e la consuntivazione dei risultati aziendali dei piani di performance connessi alla determinazione della remunerazione variabile degli Amministratori esecutivi e all'attuazione dei piani di incentivazione;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica adottata, formulando al Consiglio proposte in materia;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- riferisce semestralmente al Consiglio sull'attività svolta.

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

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

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

[6] Il regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine è disponibile nella sezione "Corporate Governance" e "Documentazione" del sito internet della Società.

### Modalità di funzionamento

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

Alle riunioni del Comitato può partecipare il Presidente del Collegio Sindacale o un Sindaco effettivo da questi designato; possono comunque partecipare anche gli altri Sindaci quando il Comitato tratta argomenti per i quali il Consiglio di Amministrazione delibera con il parere obbligatorio del Collegio Sindacale. Alle riunioni possono inoltre partecipare altri soggetti, per fornire, su richiesta del Presidente del Comitato, le informazioni e le valutazioni di competenza con riferimento ai singoli punti dell'ordine del giorno.

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte al Consiglio relative alla propria remunerazione.

### Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

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

- verifica dell'adeguatezza, coerenza complessiva e concreta applicazione della Politica adottata nell'esercizio precedente in relazione ai risultati raggiunti e ai benchmark retributivi forniti da provider altamente specializzati;
- definizione delle proposte di Politica per l'esercizio successivo e

delle proposte relative agli obiettivi di performance connessi ai piani di incentivazione di breve e lungo termine;

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

### Attività svolte e programmate

Nel corso del 2012 il Comitato si è riunito complessivamente 7 volte, con una partecipazione media del 95% dei suoi componenti. Per quanto riguarda le sole tematiche di remunerazione, il Comitato si è riunito 5 volte con una partecipazione media del 93% dei suoi componenti.

Il Comitato ha incentrato le attività della prima parte dell'anno sulla valutazione periodica della Politica sulla remunerazione attuata nel 2011, sulla consuntivazione dei risultati aziendali 2011 e sulla definizione degli obiettivi di performance 2012 connessi ai piani di incentivazione variabile, nonché sull'esame della Relazione sulla Remunerazione Saipem 2012.

Nella seconda parte dell'anno sono stati analizzati i risultati di voto assembleare sulla Politica sulla remunerazione 2012 e le Linee Guida programmate ai fini della predisposizione della Relazione 2013; sono state inoltre finalizzate le proposte riguardanti l'attuazione del Piano di Incentivazione Monetaria Differita per gli Amministratori esecutivi e per le altre risorse manageriali e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per gli Amministratori esecutivi e le risorse manageriali critiche. In relazione ai cambiamenti organizzativi intervenuti e alla conseguente

## Ciclo di attività del Comitato Remunerazione e Nomine

### GENNAIO - FEBBRAIO

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

### LUGLIO

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



### MARZO

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

### APRILE

- Presentazione della Relazione sulla Remunerazione in Assemblea



## Principali temi affrontati nel 2012

<b>Febbraio</b>	1. Politica retributiva: valutazione attuazione 2011 e definizione della proposta 2012 2. Esame del primo draft della Relazione sulla Remunerazione
<b>Marzo</b>	1. Consuntivazione dei risultati 2011 e definizione degli obiettivi di performance 2012 ai fini dei Piani di incentivazione in essere 2. Remunerazione variabile degli Amministratori 3. Esame della versione finale della Relazione sulla Remunerazione 4. Approvazione del Regolamento del Comitato Remunerazione e Nomine
<b>Luglio</b>	1. Consuntivazione risultati 2011 in relazione al Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per le risorse manageriali critiche 2. Attribuzione 2012 del Piano di Incentivazione Monetaria Differita e approvazione del Regolamento del Piano 3. Analisi dei risultati di voto sulla Politica delle Remunerazioni nelle assemblee degli azionisti
<b>Ottobre</b>	1. Attribuzione 2012 del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine per il vertice e le risorse manageriali critiche e approvazione del Regolamento del Piano
<b>Dicembre</b>	1. Definizione della proposta al CdA del compenso dell'Amministratore Delegato-CEO

nomina del nuovo Amministratore Delegato-CEO, il Comitato ha provveduto alla definizione della proposta relativa alla remunerazione fissa del nuovo Amministratore Delegato-CEO.

Per il 2013 il Comitato ha programmato lo svolgimento di almeno 4 riunioni. Alla data di approvazione della presente Relazione si sono già svolte le prime due riunioni, dedicate in particolare alla valutazione delle politiche retributive attuate nel 2012 ai fini della definizione delle proposte di politica per il 2013.

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

## Iter di approvazione della Politica sulla remunerazione 2013

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 20 febbraio 2013 e dell'11 marzo 2013, in coerenza con le più recenti raccomandazioni del Codice di Autodisciplina, ivi inclusa la previsione riguardante la salvezza dei diritti quesiti derivanti da contratti stipulati o da regolamenti approvati prima del 31 marzo 2010.

Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto degli esiti della valutazione periodica svolta sull'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle Linee Guida di Politica Retributiva 2012, nonché delle deliberazioni assunte in relazione al rinnovo degli organi societari:

- deliberazione assembleare del 4 maggio 2011 in tema di remunerazione degli Amministratori;
- deliberazioni consiliari del 16 giugno 2011 in tema di remunerazione del Presidente, remunerazione degli Amministratori esecutivi, remunerazione per la partecipazione ai comitati consiliari, criteri generali per la remunerazione degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche;
- deliberazioni consiliari dell'8 gennaio 2013 in tema di remunerazione del nuovo Amministratore Delegato-CEO.

La Politica sulla remunerazione Saipem per il 2013 relativamente agli Amministratori esecutivi e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nella riunione del 13 marzo 2013, contestualmente all'approvazione della presente Relazione.

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

## Finalità e principi generali della Politica sulla remunerazione

### Finalità

La Politica sulla remunerazione Saipem è definita in coerenza con il modello di governance adottato dalla Società e con le raccomandazioni del Codice di Autodisciplina allo scopo di attrarre e 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 attraverso:

- la promozione di azioni e comportamenti rispondenti alla cultura della Società, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, valorizzazione delle conoscenze e della professionalità delle persone, equità e non discriminazione previsti dal Codice Etico e dalla Policy "Le nostre persone";
- il riconoscimento dei ruoli e delle responsabilità attribuite, dei risultati conseguiti e della qualità dell'apporto professionale, tenendo conto del contesto e dei mercati retributivi di riferimento;
- la definizione di sistemi di incentivazione connessi al raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, di sviluppo del business, operativi e individuali, definiti in un'ottica di sostenibilità dei risultati nel 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 degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è definita in coerenza con i seguenti principi e criteri:

- compensi degli Amministratori non esecutivi commisurati all'impegno richiesto in relazione alla partecipazione nei Comitati consiliari, con differenziazione dei compensi del Presidente rispetto ai componenti di ciascun Comitato, in considerazione del ruolo di coordinamento dei lavori e collegamento con gli Organi societari e le Funzioni aziendali; gli Amministratori non esecutivi non sono destinatari di piani di incentivazione variabile;
- struttura retributiva per gli Amministratori esecutivi e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche adeguatamente bilanciata tra una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorarne la remunerazione alle performance effettivamente conseguite;
- coerenza della remunerazione complessiva rispetto ai riferimenti di mercato applicabili per cariche analoghe o per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità, nell'ambito di panel aziendali comparabili con Saipem, attraverso specifici benchmark retributivi effettuati con il supporto di provider internazionali di informazioni retributive;
- remunerazione variabile dei ruoli esecutivi aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di lungo termine attraverso un adeguato differimento degli incentivi in un orizzonte temporale almeno triennale, in coerenza con la natura di lungo termine del business esercitato;
- obiettivi connessi alla remunerazione variabile predeterminati, misurabili e definiti in modo da assicurare:
  - i. la valutazione della performance annuale, di business e individuale sulla base di una balanced score card definita in relazione agli specifici obiettivi dell'area di responsabilità e in coerenza con i compiti assegnati;
  - ii. la definizione di piani di incentivazione di lungo termine secondo modalità che consentano una valutazione della performance aziendale sia in termini assoluti, con riferimento alla capacità di generare livelli crescenti e sostenibili di redditività, sia in termini relativi rispetto a un peer group, con riferimento alla capacità di generare livelli di performance superiori a quelli dei principali competitor internazionali;
- 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<sup>7</sup>, allo scopo di valorizzare l'effettivo contributo individuale alla loro realizzazione;
- adozione di meccanismi di clawback per il recupero degli incentivi che, in modo comprovato dalle competenti funzioni aziendali entro un termine di tre anni dall'erogazione, risultino non dovuti nei confronti dei soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati utilizzati per il conseguimento degli obiettivi ovvero ottengano il raggiungimento degli stessi obiettivi mediante comportamenti contrari alle norme aziendali o legali, fatta salva ogni altra azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi della Società;
- benefit in linea con le prassi dei mercati retributivi di riferimento e coerenti con le normative locali al fine di completare e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo tenendo conto dei ruoli e/o responsabilità attribuite e privilegiando le componenti previdenziali e assicurative;
- eventuali trattamenti integrativi di fine rapporto e/o mandato e patti di non concorrenza, per i ruoli esecutivi caratterizzati da maggiori rischi di attrazione competitiva, in coerenza con la remunerazione percepita e con le performance conseguite.

## Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2013

Le Linee Guida di Politica sulla remunerazione 2013 prevedono, rispetto al precedente esercizio, e alla luce delle nuove sfide che il mercato richiede di affrontare e dei recenti avvenimenti, di concentrare l'attenzione sulla definizione degli obiettivi 2013 della Società, sulla declinazione dei target e dei parametri di valutazione degli stessi. Estrema selettività e accuratezza vengono adottate nella determinazione dell'incentivazione variabile annuale sia in termini di riduzione dello spending che di numero di beneficiari, in relazione ai risultati espressi dalla Società.

Inoltre verranno sottoposte ad analisi ed eventuale revisione i sistemi di incentivazione variabile di lungo termine, al fine di rafforzare i meccanismi di collegamento con il valore creato per l'azionista.

Le Linee Guida più generali per il 2013 confermano le politiche e i sistemi adottati nell'esercizio precedente e più in particolare:

- per gli Amministratori non esecutivi le Linee Guida 2013 riflettono, come già per il 2012, le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 a seguito del rinnovo degli organi sociali, sulla base di un principio di continuità della struttura retributiva con quella definita nel precedente mandato;
- per gli Amministratori esecutivi<sup>8</sup> e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, le Linee Guida 2013 prevedono i medesimi strumenti retributivi previsti nel 2012 e, in particolare, piani di incentivazione di breve e di lungo termine volti a meglio orientare e allineare l'azione manageriale agli obiettivi definiti nei piani di performance annuali e nel Piano Strategico della Società.

Le linee di politica retributiva 2013 restano quindi coerenti con le finalità e i principi generali enunciati e sono state ritenute congruenti con i riferimenti di mercato aggiornati al 2012.

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

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

[8] CEO e Deputy CEO.

## 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, nel 2013, riflette le determinazioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 16 giugno 2011.

### Remunerazione del Presidente per la carica

In base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011, al Presidente è riconosciuta per la carica una remunerazione annua di 200.000 euro, comprensiva del compenso per la carica di Amministratore deliberato dall'Assemblea pari a 40.000 euro. In ragione della natura dell'incarico affidato e dell'assenza di deleghe, per il Presidente non sono previste componenti variabili.

### Compenso degli Amministratori non esecutivi

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

### 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, invariati rispetto al 2012, sono determinati come segue:

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

### 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

In data 5 dicembre 2012 è stato nominato il nuovo Amministratore Delegato-CEO Ing. Umberto Vergine, già Consigliere di Saipem e Direttore Generale della Divisione Gas & Power di Eni. La struttura della remunerazione dell'Amministratore Delegato-CEO per l'attuale mandato e in qualità di Dirigente Saipem tiene conto delle delibera-

zioni assunte dal Consiglio di Amministrazione in data 8 gennaio 2013 per quanto riguarda la remunerazione fissa. In merito alle altre componenti retributive, come per gli altri dirigenti della Società, il nuovo Amministratore Delegato-CEO rientra nel sistema di incentivazione del Gruppo Saipem così come rappresentato nelle seguenti Linee Guida sottoposte ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa è definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 600.230 euro. Tale compenso fisso è stato determinato, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in relazione alle deleghe conferite e considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato per posizioni equivalenti in aziende comparabili per complessità e dimensione. Il compenso fisso assorbe sia il compenso base quale Amministratore determinato dall'Assemblea, sia i compensi eventualmente spettanti per la partecipazione ai Consigli di Amministrazione di società controllate o partecipate.

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

### Incentivazione variabile annuale

Come previsto per gli altri dirigenti del Gruppo Saipem, il piano di incentivazione variabile annuale per il nuovo Amministratore Delegato-CEO sarà collegato al raggiungimento degli obiettivi predefiniti per l'esercizio precedente, misurati ciascuno secondo la scala di performance 70 ÷ 130, in rapporto al peso a essi assegnato (al di sotto dei 70 punti la performance di ciascun obiettivo è considerata pari a zero).

Il piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso determinato con riferimento a un livello di incentivazione minimo (performance = 85), target (performance = 100) e massima (performance = 130), rispettivamente pari al 51%, al 60% e al 78% della remunerazione fissa complessiva, in connessione ai risultati di performance economica (peso 40%); performance operativa (peso 25%); performance finanziaria (peso 25%) e alla Sostenibilità (Health & Safety) (peso 10%) conseguiti nell'esercizio precedente quello di erogazione.

### Incentivazione variabile di lungo termine

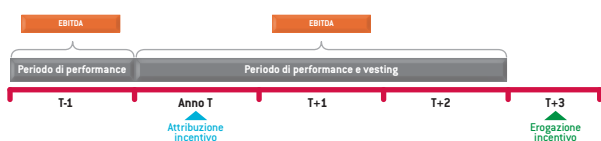
La componente variabile di lungo termine si articola in due distinti piani:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012-2014 (IMD) previsto per tutte le risorse manageriali, con tre attribuzioni annuali, definite in relazione alla performance della Società misurata in termini di EBITDA<sup>9</sup>. Tale parametro risulta largamente utilizzato nell'Oil&Gas Service, settore al quale la Società appartiene, come indicatore sintetico dei risultati e coerente con la strategia di consolidamento dell'attuale posizionamento di Saipem nelle aree di business. L'attribuzione dell'incentivo e l'effettiva erogazione dello stesso al termine del periodo di vesting sono sottoposti alle seguenti condizioni: (i) l'incentivo da attribuire ogni anno è determi-

[9] Earnings before interest, tax, depreciation and amortization.

nato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio precedente, misurati su una scala di performance  $70 \div 130$ , per un valore minimo, target e massimo rispettivamente pari al 28%, al 40% e al 52% della remunerazione fissa. In caso di risultati inferiori alla soglia minima di performance non viene effettuata alcuna attribuzione; (ii) l'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting di ogni singola attribuzione è determinato in funzione della media dei risultati EBITDA annuali conseguiti nel periodo di vesting, in percentuale compresa tra lo zero e il 170% del valore attribuito. La performance annuale è valutata secondo una scala tra 70% e 170% (al di sotto della soglia minima del 70% la performance è considerata pari a zero).

#### Piano Incentivazione Monetaria Differita - Timeline

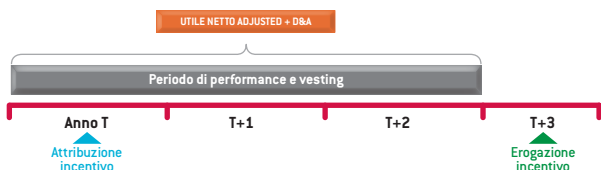


- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT) collegato ai risultati di redditività conseguiti dalla Società in rapporto a quelli dei principali competitor internazionali ed esteso a tutte le risorse manageriali critiche. Tale Piano prevede tre attribuzioni annuali di un incentivo di valore target pari al 50% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting di ciascuna attribuzione è determinato in relazione ai risultati conseguiti in termini di variazione del parametro utile netto adjusted + Depreciation & Amortization [D&A] (quale indicatore della capacità di generare cassa e remunerare gli azionisti) misurata nel triennio di riferimento in termini relativi rispetto a sei tra i maggiori competitor internazionali per capitalizzazione dell'Oil&Gas Service. Il peer group considerato è composto dalle seguenti aziende: Technip, McDermott, JGC, Subsea 7, Chiyoda, Transocean. Tale incentivo è definito in percentuale dell'importo attribuito in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel periodo di vesting rispetto alle società del peer group, secondo la seguente scala:

- 1° posto = 130%;
- 2° posto = 115%;
- 3° posto = 100%;
- 4° posto = 85%;
- 5° posto = 70%;
- 6° e 7° posto = 0%.

In caso di posizionamenti inferiori alla soglia minima di incentivazione fissata al 5° posto della suddetta scala, nell'intero triennio, non è dovuto alcun incentivo.

#### Piano Incentivazione Monetaria Lungo Termine - Timeline



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

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

Per l'Amministratore Delegato-CEO, come per gli altri dirigenti della Società, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal CCNL Dirigenti ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

#### Benefit

In favore dell'Amministratore Delegato-CEO, in continuità con la politica attuata nel 2012, nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dagli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE<sup>10</sup>), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE<sup>11</sup>), forme di copertura assicurativa assistenziale anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

#### Deputy CEO e altri Dirigenti con responsabilità strategiche

##### Remunerazione fissa

La remunerazione fissa del Deputy CEO<sup>12</sup> e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche è determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate considerando i livelli retributivi medi riscontrati sul mercato delle grandi aziende nazionali e internazionali per ruoli di analogo livello di responsabilità e complessità manageriale e può essere adeguata periodicamente su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine nell'ambito del processo annuale di revisione salariale che interessa tutta la popolazione manageriale. La remunerazione fissa del Deputy CEO è determinata in un importo complessivo annuo pari a 447.500 euro. Tale importo assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea ed è comprensivo di un'indennità di espatrio di 97.500 euro. Il Deputy CEO percepisce altresì un compenso annuo pari a 190.000 euro quale Presidente di Saipem Ltd. Le Linee Guida per il 2013, in considerazione del contesto di riferimento e degli attuali trend di mercato, prevedono criteri selettivi mantenendo comunque adeguati livelli di competitività e di moti-

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

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

[12] Al Deputy CEO riferiscono la Business Unit Drilling e le Unità di Supporto e Trasversali al business (aree Progetti Integrati, QHSE, Procurement, Risk Management, Pianificazione Asset).

vazione. In particolare le azioni proposte riguarderanno: (i) interventi di adeguamento della remunerazione fissa indirizzati ai titolari di posizioni che hanno incrementato il perimetro di responsabilità o con posizionamento al di sotto dei riferimenti mediani di mercato; (ii) interventi una tantum straordinari connessi al raggiungimento nell'anno di risultati o progetti di particolare rilevanza per un importo massimo pari al 25% della remunerazione fissa (ridefinizione di accordi commerciali in aree/mercati strategici e complessi, efficiente recupero di ritardi/profitti/crediti riferiti a progetti di elevato valore, acquisizioni non pianificate).

Inoltre, i Dirigenti con responsabilità strategiche, in qualità di Dirigenti Saipem, sono destinatari delle indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

### Incentivazione variabile annuale

Il Piano di incentivazione variabile annuale prevede un compenso, da erogare nel 2013, determinato con riferimento ai risultati di performance Saipem e individuali riferiti all'esercizio precedente e misurati secondo una scala di performance 70 ÷ 130 con soglia minima di incentivazione individuale pari a 85 punti, al di sotto della quale non è dovuto alcun incentivo. Il livello di incentivazione a target (performance = 100) e massima (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 definiti per l'incentivazione del Deputy CEO hanno riguardato in particolare: (i) la performance operativa (peso 40%); (ii) la redditività di Saipem (peso 20%); (iii) il miglioramento dei processi (peso 20%); (iv) la Sostenibilità (Health & Safety) (peso 20%).

Gli obiettivi individuali per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono declinati sulla base degli obiettivi assegnati al vertice aziendale e sono focalizzati sulla performance economico-finanziaria, operativa, sull'efficienza interna e sui temi di sostenibilità (in termini di salute e sicurezza), 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

Il Deputy CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con quanto previsto per l'Amministratore Delegato-CEO, partecipano ai Piani di Incentivazione di Lungo Termine approvati dal Consiglio di Amministrazione il 13 marzo 2012, con le seguenti caratteristiche:

- Piano di Incentivazione Monetaria Differita (IMD), destinato alle risorse manageriali che abbiano conseguito la performance prevista nell'ambito del Piano di incentivazione variabile annuale. Il Piano 2012-2014 prevede tre attribuzioni annuali, a decorrere dal 2012, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche descritte per il Piano dell'Amministratore Delegato-CEO. Per il Deputy CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo da attribuire ogni anno è determinato in relazione ai risultati di EBITDA conseguiti dalla Società nell'esercizio

precedente, misurati su una scala di performance 70 ÷ 130 e differenziato in funzione del ruolo ricoperto per un valore a target e massimo pari, rispettivamente, al 25% e al 32,5% della remunerazione fissa.

L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è determinato in funzione della media dei risultati di EBITDA annuali conseguiti nel triennio in percentuale tra zero e 170% del valore attribuito;

- Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine (IMLT), previsto per le risorse manageriali critiche. Il Piano prevede tre attribuzioni annuali, aventi le medesime condizioni di performance e caratteristiche già descritte per l'Amministratore Delegato-CEO. Per il Deputy CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche l'incentivo da attribuire a target è differenziato per livello di ruolo fino a un massimo pari al 35% della remunerazione fissa. L'incentivo da erogare al termine del triennio di vesting è definito in percentuale dell'importo attribuito in funzione della media dei posizionamenti annuali conseguiti nel triennio rispetto alle società del peer group in percentuale compresa tra zero e 130% del valore attribuito.

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

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

Per il Deputy CEO e per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, come previsto per tutti i dirigenti Saipem, sono previste le competenze di fine rapporto stabilite dal contratto collettivo nazionale di riferimento ed eventuali trattamenti integrativi concordati individualmente alla risoluzione consensuale secondo i criteri stabiliti da Saipem per i casi di esodo agevolato; tali criteri tengono conto dell'età anagrafica e pensionabile del dirigente al momento della risoluzione del rapporto e della retribuzione percepita annualmente. Sia per il Deputy CEO che per i Dirigenti con responsabilità strategiche possono essere inoltre previsti specifici compensi per i casi in cui si rilevi la necessità di stipulare patti di non concorrenza.

### Benefit

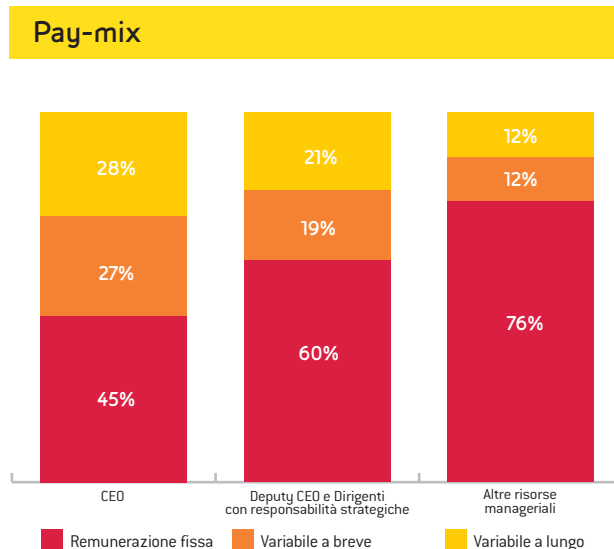
In favore del Deputy CEO, in quanto dipendente di Saipem Ltd e in continuità con la politica attuata nel 2012, sono previsti la stipula di una polizza assicurativa per la previdenza complementare (1824 Clerical Medical Pension Fund e AEGON UK plc) e una polizza assicurativa per l'assistenza sanitaria integrativa (BUPA - British Union Provident Association e CIGNA - International Employee Healthcare Plan).

In favore degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, in continuità con la politica attuata nel 2012, nel rispetto della contratta-

zione nazionale e degli accordi integrativi aziendali per la dirigenza Saipem, sono previste l'iscrizione al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE), l'iscrizione al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE), forme di copertura assicurativa assistenziale, anche a fronte del rischio morte e invalidità, nonché l'assegnazione di autovettura a uso promiscuo.

## Pay-mix

Le Linee Guida di Politica Retributiva 2013 determinano un mix retributivo coerente alla posizione manageriale ricoperta con maggior peso della componente variabile, in particolare di lungo termine, per i ruoli caratterizzati da una maggiore incidenza sui risultati aziendali, secondo quanto evidenziato nel grafico di pay-mix sotto riportato, calcolato considerando la valorizzazione degli incentivi di breve e lungo termine nell'ipotesi di risultati a target.





## Sezione II - Compensi e altre informazioni

### Attuazione politiche retributive 2012

Si fornisce di seguito la descrizione degli interventi retributivi attuati nel 2012 a favore del Presidente del Consiglio di Amministrazione, degli Amministratori non esecutivi, del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, del nuovo Amministratore Delegato-CEO, del Deputy CEO e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche.

L'attuazione della politica retributiva 2012, secondo quanto verificato dal Comitato Remunerazione e Nomine in occasione della valutazione periodica prevista dal Codice di Autodisciplina, si è mantenuta in linea con le delibere assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione. In base alla valutazione espressa dal Comitato, la Politica 2012 è risultata coerente ai riferimenti di mercato riscontrati, sia in termini di posizionamento complessivo che di pay-mix.

### Compensi fissi

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

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

Con riferimento al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, sono stati erogati pro-quota annua i compensi fissi deliberati dal Consiglio di Amministrazione del 16 giugno 2011 fino alla data di cessazione del 5 dicembre 2012.

Per quanto riguarda il nuovo Amministratore Delegato-CEO, nominato in data 5 dicembre 2012, è stato erogato, pro-quota annua a decorrere dalla data di nomina, il compenso deliberato dal Consiglio di Amministrazione dell'8 gennaio 2013. Tale compenso assorbe il compenso come Amministratore deliberato dall'Assemblea.

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

Per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, nell'ambito del processo di revisione salariale annuale previsto per tutti i Dirigenti, nel 2012 sono stati apportati adeguamenti selettivi della remunerazione fissa nei casi di promozione a posizioni di livello superiore, ovvero in relazione a esigenze di adeguamento dei livelli retributivi rispetto ai riferimenti di mercato riscontrati.

Gli importi relativi ai compensi fissi, e per quanto riguarda le retribuzioni da lavoro dipendente, le indennità previste dal CCNL

Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

### Compensi per la partecipazione ai Comitati consiliari

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

Gli importi relativi a tali compensi sono specificati alla rispettiva voce della Tabella n. 1 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

### Incentivazione variabile

#### Incentivazione variabile annuale

L'incentivo annuale 2012 è stato corrisposto, per quanto riguarda il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, a fronte della consuntivazione dei risultati riguardanti gli obiettivi definiti per il 2011 in coerenza con il Piano Strategico, in termini di: (i) EBIT Adjusted; (ii) Ordini da acquisire; (iii) Free Cash Flow; (iv) Sostenibilità.

I risultati Saipem inerenti l'esercizio 2011, valutati a scenario costante e approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, nella riunione del 13 marzo 2012, hanno condotto alla determinazione di un punteggio di performance pari a 126 punti nella scala di misurazione utilizzata, che prevede un livello di performance target e massimo rispettivamente pari a 100 e 130 punti.

Per quanto riguarda il Deputy CEO e gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, l'incentivo variabile erogato nel 2012 è stato connesso ai risultati aziendali e a una serie di obiettivi individuali assegnati in relazione al perimetro di responsabilità del ruolo ricoperto, in coerenza con quanto previsto nel Piano di performance Saipem 2011.

Ai fini della remunerazione variabile erogata nel 2012 la performance consuntivata ha determinato:

- per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, l'erogazione di un bonus pari al 75,6% della remunerazione fissa, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (60%) e massima (78%) assegnati;
- per il Deputy CEO, l'erogazione di un bonus pari al 48,8% della remunerazione fissa<sup>13</sup>, tenuto conto dei livelli di incentivazione target (40%) e massima (52%) assegnati;
- per gli altri Dirigenti con responsabilità strategiche l'erogazione di bonus determinati in relazione alle specifiche performance con-

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



seguite, secondo livelli di incentivazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Gli incentivi erogati al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, al Deputy CEO e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Compensi variabili non equity/bonus e altri incentivi" della Tabella n. 1, con relative indicazioni di dettaglio nella Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

### Incentivazione Monetaria Differita

Il Consiglio di Amministrazione, nella riunione del 13 marzo 2012, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato il raggiungimento di un risultato di EBITDA 2011 (valutato a scenario costante) di livello target.

In favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, il Consiglio di Amministrazione ha pertanto definito l'attribuzione dell'incentivo base 2012 in misura pari a 360.500 euro (40% della remunerazione fissa). Tale incentivo è stato erogato in misura ridotta (pari a 30%) all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dal regolamento del Piano.

Per il Deputy CEO, il Consiglio di Amministrazione ha definito l'attribuzione dell'incentivo base 2012 in misura pari a 135.000 euro (25% della remunerazione fissa).

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

Gli incentivi base attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, al Deputy CEO e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

Nel 2012 è inoltre giunto a maturazione l'incentivo monetario differito attribuito nel 2009 al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, al Deputy CEO e alle altre risorse manageriali. Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 13 marzo 2012, sulla base dei risultati di EBITDA Saipem consuntivati nel periodo 2009-2011, 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 143%. Conseguentemente, al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente è stato erogato un incentivo pari a 541.255 euro (pari al 143% dell'incentivo di 378.500 euro attribuito nel 2009) e al Deputy CEO è stato erogato un incentivo pari a 228.085 euro (pari al 143% dell'incentivo di 159.500 euro attribuito nel 2009).

La tabella riporta le performance raggiunte nel periodo di vesting:

IMD	Attribuzione 2009 (migliaia di euro)	Performance durante il periodo di vesting			% incentiv. 2012	Erogazione 2012
		2009	2010	2011		
CEO	378,5	>tgt	on tgt	on tgt	143	541
Deputy CEO	159,5					228

Gli importi erogati al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, al Deputy CEO e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche sono specificati alla voce "Bonus di anni precedenti erogabili/erogati" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

### Incentivazione Monetaria di Lungo Termine

In favore del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 24 ottobre 2012, su verifica e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ha deliberato l'attribuzione dell'incentivo base del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo termine in misura pari a 451.000 euro, secondo i criteri e le modalità definite dal Consiglio di Amministrazione in data 13 marzo 2012. Tale incentivo è stato erogato in misura ridotta (pari a 30%) all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dal regolamento del Piano. Per il Deputy CEO l'incentivo attribuito è stato definito in misura pari a 189.000 euro, secondo i medesimi criteri e le modalità previste per il Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO).

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

Gli incentivi base attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente, al Deputy CEO e agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, sono specificati alla voce "Bonus dell'anno - differito" della Tabella n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

### Stock option

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

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

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

In favore del Vice Presidente e Amministratore delegato (CEO), il cui incarico è cessato in data 5 dicembre 2012, sono state erogate le competenze di legge e contrattuali previste per la cessazione del rapporto di lavoro subordinato oltre agli importi definiti in coerenza con le politiche aziendali di incentivazione all'esodo. Gli effetti della risoluzione consensuale del rapporto del Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) uscente sui piani di incentivazione monetaria in essere, secondo quanto previsto dai rispettivi regolamenti, sono evidenziati nelle note delle Tabelle n. 2 e n. 3 del capitolo "Compensi corrisposti nel 2012".

Gli importi erogati a titolo di trattamenti di fine mandato e/o rapporto di lavoro sono specificati alla voce "Indennità di fine carica o di



cessazione del rapporto di lavoro” della Tabella n. 1 del capitolo “Compensi corrisposti nel 2012”.

## Benefit

Nella Tabella n. 1 del capitolo “Compensi corrisposti nel 2012” è riportato il valore dei benefit riconosciuti nel 2012, secondo un criterio di imponibilità fiscale; in particolare tali valori si riferiscono ai seguenti benefit: (i) contribuzione annua al Fondo di previdenza complementare (FOPDIRE); (ii) contribuzione annua al Fondo di assistenza sanitaria integrativa (FISDE); (iii) assegnazione di autovettura a uso promiscuo di durata triennale (valore annuo al netto del contributo a carico dell’assegnatario). All’Amministratore Delegato-CEO il valore dei benefit riconosciuti nel 2012 si riferisce a: (i) contribuzione annuale per la previdenza complementare (1824 Clerical Medical Pension Fund e AEGON UK plc); (ii) contribuzione annuale per assistenza sanitaria integrativa (BUPA - British Union Provident Association e CIGNA - International Employee Healthcare Plan).

- ne monetari a favore di Amministratori, Direttori Generali e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche”;
- nella colonna “Partecipazione agli utili” non è riportato alcun dato in quanto non sono previste forme di partecipazioni agli utili;
- nella colonna “Benefici non monetari” è riportato, secondo criteri di competenza e di imponibilità fiscale, il valore dei fringe benefit assegnati;
- nella colonna “Altri compensi” sono riportate, secondo un criterio di competenza, tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite;
- nella colonna “Totale” è indicata la somma degli importi delle precedenti voci;
- nella colonna “Fair Value dei compensi equity” è indicato il fair value di competenza dell’esercizio relativo ai piani di stock option in essere, stimato secondo i principi contabili internazionali che ripartiscono il relativo costo nel periodo di vesting;
- nella colonna “Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, per le cessazioni intervenute nel corso dell’esercizio o in relazione al termine del mandato e/o rapporto.

## Compensi corrisposti nell’esercizio 2012

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

Nella tabella seguente sono indicati nominativamente i compensi agli Amministratori, ai Sindaci e, a livello aggregato, agli altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>14</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 rimborsi spese forfettari e i gettoni di presenza in quanto non previsti. In nota è fornito il dettaglio dei compensi, nonché separata indicazione delle eventuali indennità e competenze riferibili al rapporto di lavoro;
- nella colonna “Compensi per la partecipazione 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. 3 “Piani di incentivazio-

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica (*)	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			
<b>Consiglio di Amministrazione</b>											
Alberto Meomartini	Presidente <sup>(1)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	200 <sup>(a)</sup>						200	
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) <sup>(2)</sup>	01.01 - 05.12		837 <sup>(a)</sup>		2.285 <sup>(b)</sup>		12		3.134	3.815 <sup>(c)</sup>
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO <sup>(3)</sup>	05.12 - 31.12		44 <sup>(a)</sup>				0,865		45	
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO <sup>(4)</sup>	01.01 - 31.12		448 <sup>(a)</sup>		492 <sup>(b)</sup>		24		964	
	<i>Compensi nella Società che redige il Bilancio</i>								190 <sup>(c)</sup>	190	
	<i>Compensi da controllate e collegate</i>								190	1.154	
	<b>Totale</b>			<b>448</b>		<b>492</b>		<b>24</b>	<b>190</b>	<b>1.154</b>	
Gabriele Galateri di Genola	Consigliere <sup>(5)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>	13 <sup>(b)</sup>					53	
Nicola Greco	Consigliere <sup>(6)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>	10 <sup>(b)</sup>					50	
Maurizio Montagnese	Consigliere <sup>(7)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>	23 <sup>(b)</sup>					63	
Mauro Sacchetto	Consigliere <sup>(8)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>	15 <sup>(b)</sup>					55	
Michele Volpi	Consigliere <sup>(9)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>	13 <sup>(b)</sup>					53	
<b>Collegio Sindacale</b>											
Mario Busso	Presidente <sup>(10)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	60 <sup>(a)</sup>						60	
Adriano Properi	Sindaco Effettivo <sup>(11)</sup>	01.01 - 31.12	04.14	40 <sup>(a)</sup>						40	
Anna Gervasoni	Sindaco Effettivo <sup>(12)</sup>	27.04 - 31.12	04.14	27 <sup>(a)</sup>						27	
Giulio Gamba	Sindaco Effettivo <sup>(13)</sup>	01.01 - 27.04	04.14	13 <sup>(a)</sup>						13	
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(**)</sup></b>											
				2.730 <sup>(a)</sup>		2.224 <sup>(b)</sup>		121		4.945	93 <sup>(c)</sup>
				<b>4.599</b>	<b>73</b>	<b>5.001</b>		<b>158</b>	<b>190</b>	<b>9.890</b>	<b>3.908</b>

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

(\*\*) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del CEO, del Deputy CEO e del CFO (tredici dirigenti).

(1) **Alberto Meomartini - Presidente del Consiglio di Amministrazione**

(a) L'importo comprende il compenso fisso deliberato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (200 migliaia di euro) che assorbe il compenso come amministratore stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro).

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

(a) L'importo comprende i pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio del 16 giugno 2011 (902 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro), al quale si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e altre competenze riferibili al rapporto di lavoro, per un importo complessivo di 274,5 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 541 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009 e gli importi pro-quota dei piani di incentivazione monetaria differiti 2010 e 2011 e del Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine erogati a seguito della cessazione del rapporto di lavoro, in relazione al periodo di vesting trascorso secondo quanto definito dai rispettivi Regolamenti.

(c) L'importo comprende il Trattamento di Fine Rapporto e l'incentivazione all'esodo corrisposti in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro.

(3) **Umberto Vergine - Amministratore Delegato-CEO**

(a) L'importo comprende i pro-quota del compenso fisso approvato dal Consiglio dell'8 gennaio 2013 (600 migliaia di euro) che assorbe il compenso base come Amministratore Delegato stabilito dall'Assemblea (40 migliaia di euro).

(4) **Hugh James O'Donnell - Deputy CEO**

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

(b) L'importo comprende l'erogazione di 228 migliaia di euro relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009.

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

(5) **Gabriele Galateri di Genola - Consigliere**

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

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

(6) **Nicola Greco - Consigliere**

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

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

(7) **Maurizio Montagnese - Consigliere**

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

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

(8) **Mauro Sacchetto - Consigliere**

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

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

(9) **Michele Volpi - Consigliere**

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

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

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

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

(11) **Adriano Properi - Sindaco Effettivo**

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

(12) **Anna Gervasoni - Sindaco Effettivo**

(a) Importo pro-quota dal 27 aprile del compenso fisso assembleare.

(13) **Giulio Gamba - Sindaco Effettivo**

(a) Importo pro-quota fino al 27 aprile del compenso fisso assembleare.

(14) **Altri Dirigenti con responsabilità strategiche**

(a) All'importo di 2.730 migliaia di euro relativo alle retribuzioni annue lorde si aggiungono le indennità spettanti per le trasferte effettuate, in ambito nazionale e all'estero, in linea con quanto previsto dal CCNL Dirigenti di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali, e le altre competenze riferibili al rapporto di lavoro per un importo complessivo di 300 migliaia di euro.

(b) L'importo comprende l'erogazione di 811 migliaia di euro relativa agli incentivi monetari differiti attribuiti nel 2009.

(c) L'importo comprende il trattamento di fine rapporto corrisposto in relazione alla risoluzione del rapporto di lavoro di un Dirigente con responsabilità strategiche.

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

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

Sono in particolare indicati i diritti di acquisto (opzioni) su azioni Saipem, esercitabili trascorsi tre anni dalla data di assegnazione, in relazione ai Piani di incentivazione azionaria in essere, l'ultimo dei quali assegnato nel 2008; i dati sono riportati secondo un criterio di rappresentazione aggregata, essendo tali piani di incentivazione ormai residuali.

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

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

Nome e cognome	Carica	Piano	Opzioni detenute all'inizio dell'esercizio			Opzioni assegnate nel corso dell'esercizio					Opzioni esercitate nel corso dell'esercizio						
			Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Scadenza media (mesi)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Periodo possibile esercizio (dal-al)	Fair Value alla data di assegnazione (euro)	Data di assegnazione	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti all'assegnazione delle opzioni (euro)	Numero opzioni	Prezzo di esercizio (euro)	Prezzo di mercato delle azioni sottostanti alla data di esercizio (euro)	Numero di opzioni scadute nell'esercizio	Numero di opzioni detenute alla fine dell'esercizio	Opzioni di competenza dell'esercizio <sup>(1)</sup> Fair value (migliaia di euro)
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	Piano di Stock Option Saipem 29 luglio 2008	124.450	25,872	19	-	-	-	-	-	-	124.450	25,872	37,261	-	-	-
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO	Piani di Stock Option Saipem 24 luglio 2007 29 luglio 2008	111.700	26,173	13	-	-	-	-	-	-	96.700	26,220	36,825	-	15.000	-
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(1)</sup>		Piani di Stock Option Saipem 24 luglio 2007 29 luglio 2008	227.575	25,967	16	-	-	-	-	-	-	185.300	25,984	37,845	33.250	9.025	-

(1) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del CEO, del Deputy CEO e del CFO (tredici dirigenti). Il numero delle opzioni in essere tiene conto dei dirigenti divenuti strategici nel corso del 2012.

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

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

In particolare:

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

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

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

(importi in migliaia di euro)

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti		
			Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabili/Erogati	Ancora differiti
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO)	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 CdA 13 marzo 2012	682					
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012				252 <sup>(1)</sup>	108 <sup>(2)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 24 ottobre 2012				316 <sup>(1)</sup>	135 <sup>(2)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009, CdA 13 marzo 2012					541 <sup>(3)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011				180 <sup>(1)</sup>	180 <sup>(2)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011				293 <sup>(1)</sup>	158 <sup>(2)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010				133 <sup>(1)</sup>	310 <sup>(2)</sup>	
		Incentivo Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010				256 <sup>(1)</sup>	170 <sup>(2)</sup>	
<b>Totale</b>			<b>682</b>			<b>1.430</b>	<b>1.603</b>	
Hugh James O'Donnell	Deputy CEO	Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 CdA 13 marzo 2012	264					
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012		135	triennale			
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 24 ottobre 2012		189	triennale			
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009, CdA 13 marzo 2012					228 <sup>(3)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011						135
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011						189
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010						176
		Incentivo Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010						189
<b>Totale</b>			<b>264</b>	<b>324</b>		<b>228</b>	<b>689</b>	
Altri Dirigenti con responsabilità strategiche <sup>(4)</sup>		Piano di Incentivazione Monetaria Annuale 2012 CdA 13 marzo 2012	1.283					
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2012 CdA 30 luglio 2012		557	triennale	106		
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2012 CdA 24 ottobre 2012		800	triennale	149		
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2009 CdA 29 luglio 2009, CdA 13 marzo 2012					811 <sup>(3)</sup>	
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2011 CdA 27 luglio 2011				106 <sup>(1)</sup>		639
		Piano di Incentivazione Monetaria di Lungo Termine 2011 CdA 26 ottobre 2011				149 <sup>(1)</sup>		900
		Piano di Incentivazione Monetaria Differita 2010 CdA 27 luglio 2010				115 <sup>(1)</sup>		724
		Incentivo Monetario di Lungo Termine 2010 CdA 27 ottobre 2010				130 <sup>(1)</sup>		847
<b>Totale</b>			<b>1.283</b>	<b>1.356</b>		<b>754</b>	<b>811</b>	<b>3.110</b>
			<b>2.229</b>	<b>1.680</b>		<b>2.184</b>	<b>2.642</b>	<b>3.799</b>
								<b>130</b>

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

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

(3) Erogazione relativa all'incentivo monetario differito attribuito nel 2009 in relazione alla performance EBITDA realizzata nel triennio 2009-2011.

(4) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del CEO, del Deputy CEO e del CFO (tredici dirigenti).

## Partecipazioni detenute

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

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

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

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

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

Nome e cognome	Carica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
<b>Consiglio di Amministrazione</b>						
Alberto Meomartini	Presidente	Saipem SpA	1.500			1.500
Pietro Franco Tali	Vice Presidente e Amministratore Delegato (CEO) in carica fino al 05.12.12	Saipem SpA	205.000	124.450 <sup>(1)</sup>	179.450	150.000
Umberto Vergine	Amministratore Delegato-CEO in carica dal 05.12.12	Saipem SpA	1.420		1.000	420
Hugh O'Donnell	Deputy CEO	Saipem SpA		96.700 <sup>(1)</sup>	96.700	
<b>Altri Dirigenti con responsabilità strategiche<sup>(2)</sup></b>			55.299	185.300 <sup>(1)</sup>	215.672	24.927

(1) Esercizio Stock Option.

(2) Direttori (Senior Vice President ed Executive Vice President), primi riporti del CEO, del Deputy CEO e del CFO (tredici dirigenti). Il numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente tiene conto delle azioni possedute anche dai dirigenti divenuti strategici nel corso del 2012.



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



saipem

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

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

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

Sustainability Report (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: +39-025201

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

[www.saipem.com](http://www.saipem.com)