



SAIPEM S.P.A.

ASSEMBLEA ORDINARIA E STRAORDINARIA DEL 12 MAGGIO 2026

Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sul punto 6 all’Ordine del Giorno della parte ordinaria dell’Assemblea (¹).

6. PIANO DI *PHANTOM SHARE* DIFFERITE 2026-2029

Signori Azionisti,

in coerenza con le Raccomandazioni del Codice di *Corporate Governance*, cui Saipem aderisce, il Consiglio di Amministrazione di Saipem S.p.A., il 10 marzo 2026, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell’art. 2389, terzo comma, cod. civ. ha deliberato di sottoporre all’approvazione della presente Assemblea l’adozione di un nuovo piano di *phantom share* differite 2026-2029 (il “**Piano**”), elaborato su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, costituito interamente da amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti.

Nel rinviare, per maggiori dettagli, al relativo documento informativo (il “**Documento Informativo**”) predisposto dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell’art. 114-*bis* del D. Lgs. n. 58/1998 (“**TUF**”) e dell’art. 84-*bis* del Regolamento Consob concernente la disciplina degli emittenti n. 11971/1999 (“**Regolamento Emittenti**”), messo a disposizione insieme alla presente Relazione, si rappresenta che il Piano è uno strumento retributivo concepito nell’ottica di preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo del sistema di incentivazione manageriale, necessaria a garantire la *retention* delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo

¹ La presente relazione illustrativa è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società riunitosi in data 10 marzo 2026.

di replica del profilo di rischio degli azionisti.

Il Piano prevede la maturazione di un incentivo monetario nell'anno 2029 in favore delle risorse che risultano percettori dell'incentivazione di breve termine collegata agli obiettivi di *performance* annuali assegnati per l'anno 2026.

Il Piano si applica al *management* di Saipem e delle sue società controllate, con sede anche in altri Paesi, ed è da considerarsi “di particolare rilevanza” ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti in quanto destinato anche ai soggetti di cui all'art. 114-*bis* del TUF, e in particolare:

- i) all'Amministratore Delegato-Direttore Generale di Saipem;
- ii) ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem.

Il Piano si sviluppa su un orizzonte complessivo di tre anni in linea con la *best practice* nel settore industriale a livello internazionale.

In particolare, il Piano prevede:

- l'assegnazione delle *Phantom Shares* a tutti i destinatari dell'incentivo variabile di breve termine 2026;
- la verifica nel 2027 della condizione di accesso al Piano dei Beneficiari (ossia l'effettiva erogazione dell'incentivo variabile di breve termine 2026), cui segue il calcolo del numero di *Phantom Share* spettanti, come quoziente intero per difetto del rapporto tra una percentuale della Retribuzione Fissa o, nel caso dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, della Remunerazione Complessiva e il Prezzo di Assegnazione (come definiti nel Documento Informativo);
- la verifica della Condizione di *performance* (rispetto di parametri legati all'andamento del titolo Saipem) e della condizione di *retention* (permanenza in servizio dei Beneficiari del Piano presso Saipem o le società controllate alla data di attribuzione delle *Phantom Share*);
- subordinatamente alla verifica delle suddette condizioni e nel rispetto dei criteri e

parametri prestabiliti nel Piano, è prevista l'erogazione ai Beneficiari, al termine del Periodo di *Vesting* (come definito nel Documento Informativo) e, comunque, entro il 31 dicembre 2029, di un importo monetario pari al prodotto tra il numero delle *Phantom Share* attribuite e il Prezzo di Attribuzione (come definito nel Documento Informativo).

In particolare, l'importo del beneficio monetario effettivamente erogato sarà determinato in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem ponderato per i volumi di scambio (*VWAP - volume-weighted average price*) tra il periodo 1 gennaio 2026 – 31 marzo 2026 e il periodo 1 gennaio 2029 – 31 marzo 2029 come segue:

- nel caso di riduzione del prezzo medio che ecceda il -50%, non maturerà alcuna *Phantom Shares* e quindi il Beneficiario non riceverà alcun Premio;
- nel caso di variazione del prezzo medio tra -50% e +100%, il corrispettivo da erogare verrà calcolato in maniera proporzionale al numero di *Phantom Shares* attribuite e al Prezzo di Attribuzione (come definito nel Documento Informativo);
- nel caso di variazione del prezzo medio superiore al +100%, il corrispettivo da erogare verrà calcolato in relazione al numero di *Phantom Shares* attribuite, moltiplicato per un valore convenzionale pari a due volte il Prezzo di Attribuzione (come definito nel Documento Informativo).

I livelli di incentivazione dei Beneficiari saranno definiti, in relazione al ruolo ricoperto, tenuto conto della Remunerazione Fissa o, nel caso dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, della Remunerazione Complessiva (come definiti nel Documento Informativo), in coerenza con i principi di politica di remunerazione adottati da Saipem. Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del Periodo di *Vesting* per ipotesi di c.d. “*good leaver*”, come definite nel Regolamento attuativo del Piano, sarà erogato al Beneficiario il controvalore di una percentuale predefinita del numero di *Phantom*

Share assegnate sulla base del Prezzo di Assegnazione (come definito nel Documento Informativo) in misura proporzionale al periodo trascorso tra l’assegnazione e la cessazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità definite nel Regolamento.

Le specifiche condizioni e finalità del Piano sono illustrate con maggiore dettaglio nel Documento Informativo (www.saipem.com | Sezione “Governance” - “Assemblea degli Azionisti”), al quale si rinvia.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

“Signori Azionisti,

siete invitati ad approvare, ai sensi e per gli effetti dell’art. 114-bis del TUF, il piano di phantom share differite 2026 - 2029, nei termini e secondo le condizioni descritte nel Documento Informativo messo a disposizione insieme alla Relazione Illustrativa, conferendo al Consiglio di Amministrazione, anche attraverso soggetti a ciò delegati, ogni potere necessario per l’attuazione del Piano, ivi compresi i poteri di: (i) approvare il Regolamento attuativo del Piano; (ii) assegnare le Phantom Share in favore dell’Amministratore Delegato-Direttore Generale; (iii) nonché definire ogni altro termine e condizione per l’attuazione del Piano nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dalla presente delibera, ivi incluso quello di definire eventuali modifiche al Piano, tramite regolamento attuativo, derivanti dalla normativa locale applicabile al rapporto di lavoro di alcuni Beneficiari, sulla base dei Paesi nei quali il Piano verrà attuato.”

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Elisabetta Serafin