



Documento Informativo

REDATTO AI SENSI DELL'ART 114-BIS DEL D.LGS. N.58/1998 (TUF) E DELL'ART 84-BIS REGOLAMENTO CONSOB N. 11971 del 1999 COME SUCCESSIVAMENTE INTEGRATO E MODIFICATO (REGOLAMENTO EMITTENTI)

Piano di Phantom Share Differite 2026-2029

Introduzione

Il presente Documento Informativo, redatto ai sensi dell'art.84-bis (Allegato 3 A, schema n.7) del Regolamento Emittenti, è stato predisposto da Saipem S.p.A. ("Saipem") al fine di fornire un'informativa ai propri azionisti e al mercato in ordine alla proposta di adozione del Piano di Phantom Share Differite 2026-2029 (il "Piano"), approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem in data 10 marzo 2026 e che è sottoposta, ai sensi dell'art. 114 bis del TUF, all'approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti convocata in data 12 maggio 2026, in unica convocazione per deliberare, tra l'altro, in merito all'approvazione del bilancio di esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

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 (cd. "Gruppo"), 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.

In fase di attuazione del Piano, talune disposizioni previste nel presente Documento e nel Regolamento attuativo potrebbero essere soggette a modifiche, adattamenti e/o ulteriori specificazioni finalizzati a garantire la conformità del Piano e/o agevolarne l'implementazione in altri Paesi in virtù della legislazione locale (a titolo esemplificativo e non esaustivo normativa giuslavoristica, fiscale, previdenziale, di accounting e societaria) applicabile in base alla sede legale della società del Gruppo e/o al rapporto di lavoro di alcuni Beneficiari.

Modifiche, adattamenti e/o ulteriori specificazioni potranno inoltre essere finalizzati alla gestione di difficoltà operative relative all'implementazione del Piano negli altri Paesi.

Il presente Documento Informativo è messo a disposizione del pubblico presso la sede legale di Saipem, Via Luigi Russolo n. 5, Milano (MI) nonché nella sezione "Governance" del sito internet di Saipem (www.Saipem.com) ed è stato altresì trasmesso a Consob e a Borsa Italiana S.p.A. secondo quanto previsto dalla vigente normativa regolamentare.

Definizioni

Di seguito la descrizione del significato di alcuni termini utilizzati nel Documento Informativo:

Amministratore Delegato-Direttore Generale	L'Amministratore Delegato-Direttore Generale di Saipem.
Azione(i)	Azione ordinaria emessa da Saipem, quotata nel mercato telematico azionario di Borsa Italiana S.p.A., codice ISINIT0005495657.
Beneficiari	I beneficiari del Piano: (i) l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, (ii) i Dirigenti di Saipem (compresi i Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem) e (iii) i Senior Manager delle Società Controllate che, alla Data di Assegnazione del Piano, (a) sono dipendenti e/o in servizio presso Saipem

	o le Società Controllate, o comunque (b) per i quali si è verificata la Condizione di Accesso.
Comitato Remunerazione e Nomine di Saipem	Il Comitato Remunerazione e Nomine di Saipem, avente funzioni propositive e consultive in materia di remunerazione, composto interamente da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti.
Condizione di Accesso	Condizione di Accesso al Piano per i Beneficiari rappresentata dall'aver ricevuto la retribuzione variabile di breve termine riferita all'anno 2026.
Condizione di performance	Variazione del prezzo medio di negoziazione ponderato per i volumi di scambio (VWAP) del titolo Saipem tra il Prezzo di Assegnazione e il Prezzo di Attribuzione delle Phantom Shares.
Condizione di retention	La permanenza in servizio dei Beneficiari alla data di Attribuzione presso Saipem o le Società Controllate.
Consiglio di Amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione di Saipem.
Data di Avvio del Piano	1° aprile 2026.
Data di Assegnazione delle Phantom Share	Data in cui il Consiglio di Amministrazione o il soggetto delegato determina la sussistenza della Condizione di Accesso.
Dirigenti con Responsabilità Strategiche	In particolare, si intendono i soggetti, diversi da amministratori e sindaci, che svolgono funzioni di direzione e i dirigenti di Saipem che abbiano regolare accesso a informazioni privilegiate e detengano il potere di adottare decisioni di gestione che possono incidere sull'evoluzione e sulle prospettive future del Gruppo Saipem, come di volta in volta individuati dal Consiglio di Amministrazione ¹ .
Periodo di Vesting	Periodo triennale dalla Data di Avvio del Piano decorso il quale le Phantom Shares Assegnate verranno attribuite a seguito della verifica della sussistenza della Condizione di performance e della Condizione di retention e verranno convertite in Premio.
Piano	Il piano di Phantom Share Differite 2026-2029 disciplinato dal Regolamento.
Phantom Share	Indica un'unità rappresentativa del valore di una Azione che verrà convertita in Premio ai termini e alle condizioni previste nel Regolamento.
Phantom Share Assegnate	Numero di Phantom Share comunicate ai Beneficiari alla Data di Assegnazione delle Phantom Share e che potrà essere effettivamente attribuito al termine del Periodo di Vesting, al verificarsi della Condizione di performance e della Condizione di retention.

¹ I Dirigenti con Responsabilità Strategiche rientrano nella definizione di dirigenti con responsabilità strategiche di cui all'art. 65 comma 1, quater del Regolamento Emittenti (i.e. dirigenti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, di pianificazione, direzione e controllo della società emittente).

Phantom Share Attribuite	Numero di Phantom Share Attribuite a titolo gratuito ai Beneficiari al termine del Periodo di Vesting determinato in misura connessa al numero di Phantom Share Assegnate e all'andamento del prezzo del titolo subordinatamente al verificarsi delle Condizioni di performance e della Condizione di retention.
Premio	Indica il premio in denaro che verrà corrisposto ai Beneficiari determinato in misura pari al numero di Phantom Shares Attribuite moltiplicato per il Prezzo di Attribuzione, secondo i termini e alle condizioni stabilite nel Regolamento.
Prezzo di Assegnazione	Il prezzo calcolato come il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel periodo 1° gennaio – 31 marzo 2026, pari a euro 3,1219.
Prezzo di Attribuzione	Il prezzo calcolato come il prezzo medio di negoziazione del titolo Saipem (VWAP - volume-weighted average price) nel periodo 1° gennaio – 31 marzo 2029.
Regolamento	Il documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione e diffuso ai Beneficiari, che disciplina i termini e le condizioni di assegnazione e attribuzione del Piano.
Remunerazione Fissa	Indica la Remunerazione Annuale Lorda dei Dirigenti e dei Senior Manager determinata in base al ruolo e alle responsabilità assegnate.
Remunerazione Complessiva	Indica la remunerazione per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale definita in un importo complessivo annuale lordo pari a 1.000.000 di euro, di cui 900.000 euro quale Remunerazione Annuale Lorda per la posizione di Direttore Generale e 100.000 euro come emolumento annuo lordo per la carica di Amministratore Delegato, che assorbe l'emolumento previsto come Amministratore.
Saipem/Società	Saipem S.p.A., con sede legale in Via Luigi Russolo n. 5, Milano.
Società Controllate	Società controllate da Saipem ai sensi dell'art. 2359 cod. civ.
Volume-weighted average price (VWAP)	Misura del prezzo medio ponderato di negoziazione per il periodo, che consiste nel rapporto tra il valore di un titolo o di un'attività finanziaria negoziata e il volume totale delle transazioni durante una sessione di negoziazione. Tale valore tiene conto dei dividendi distribuiti nel periodo, che si considerano reinvestiti nel titolo stesso.

1. I soggetti destinatari

1.1 Indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del Consiglio di Amministrazione dell'emittente, delle società controllanti e di quelle, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i Beneficiari del Piano figura l'Amministratore Delegato-Direttore Generale di Saipem, Alessandro Puliti.

Qualora tra i Beneficiari di cui al successivo paragrafo 1.2 vi fossero soggetti per i quali è richiesta, ai sensi delle vigenti previsioni regolamentari, l'identificazione nominativa, anche in relazione alla carica di Amministratore eventualmente rivestita in Società Controllate, la Società provvederà a fornire al mercato le relative informazioni, in occasione delle comunicazioni previste dall'art. 84-bis, comma quinto, lett. a) del

Regolamento Emittenti.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente e delle società controllanti o controllate di tale emittente

Il Piano è rivolto ai Dirigenti con responsabilità Strategiche, ai Dirigenti di Saipem e ai Senior Manager delle Società Controllate individuati nominativamente dall'Amministratore Delegato-Direttore Generale.

Il criterio di eleggibilità basilare per poter essere identificato come Beneficiario del Piano è l'essere Dirigenti di Saipem o Senior Manager delle Società Controllate e rientrare tra i percettori dell'incentivazione di breve termine collegata agli obiettivi di performance annuali assegnati per l'anno 2026.

1.3 Indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

a) direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;

Tra i Beneficiari del Piano figura l'Amministratore Delegato-Direttore Generale di Saipem, Alessandro Puliti.

b) altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari

Non Applicabile.

c) persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni

Non Applicabile.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categoria:

a) dei Dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lettera b) del paragrafo 1.3;

I Dirigenti con Responsabilità Strategiche di Saipem sono attualmente in numero di 11.

b) nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'art. 3, co. 1, lett. f) del Regolamento n. 17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;

Non Applicabile.

c) delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per i quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano

Non Applicabile.

2 Le ragioni che motivano l'adozione del Piano

2.1 Obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione del Piano

Il Piano, collegato all'andamento dell'Azione, è uno strumento di incentivazione volto a preservare una corretta prospettiva di medio-lungo periodo dell'incentivazione manageriale, necessaria a garantire la retention delle risorse più direttamente responsabili dei risultati aziendali, assicurando al contempo un adeguato allineamento alle priorità aziendali e un sistemico meccanismo di replica del profilo di rischio degli azionisti.

Il Piano è inteso a garantire, in linea con le best practices internazionali e delle società appartenenti al FTSE MIB, i seguenti obiettivi:

- un maggior allineamento tra gli interessi degli azionisti nel medio-lungo periodo e le prestazioni del management, attraverso l'assegnazione di un incentivo strutturalmente legato all'andamento dell'Azione, la cui effettiva attribuzione è soggetta a condizioni di performance;
- un maggiore allineamento della remunerazione complessiva alle prassi di mercato, creando le condizioni per una maggiore fidelizzazione del management.

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

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance, considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari

I livelli di incentivazione sono definiti, in relazione al ruolo ricoperto, tenuto conto della Remunerazione Fissa o per il caso dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale della Remunerazione Complessiva, in coerenza con i seguenti principi di politica di remunerazione adottati da Saipem:

- struttura retributiva del management adeguatamente bilanciata tra: (i) una componente fissa congruente rispetto alle deleghe e/o responsabilità attribuite e (ii) una componente variabile definita entro limiti massimi e finalizzata ad ancorare la remunerazione alla performance effettivamente conseguita;
- 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;
- remunerazione variabile dei ruoli manageriali aventi maggiore influenza sui risultati aziendali caratterizzata da una significativa incidenza delle componenti di incentivazione di medio-lungo termine, attraverso un adeguato differimento in un orizzonte temporale in coerenza con la natura di lungo periodo del business Saipem.

Rappresenta Condizione di Accesso al Piano l'aver ricevuto la retribuzione variabile di breve termine riferita all'anno 2026.

Il numero di Phantom Shares Assegnate sarà determinato dividendo una determinata percentuale (differenziata in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo) della Retribuzione Fissa del Beneficiario o, nel caso dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, della Remunerazione Complessiva, per il Prezzo di Assegnazione.

La percentuale di incentivazione è pari al 65% della Remunerazione Complessiva per l'Amministratore Delegato – Direttore Generale e pari al 40% della Retribuzione Fissa per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La maturazione delle Phantom Shares, che comporta la loro conversione in Premio, è poi subordinata al livello di raggiungimento della Condizione di performance come meglio dettagliato al successivo punto 4.5.

La conversione in Premio verrà effettuata moltiplicando il numero di Phantom Share Attribuite per il Prezzo di Attribuzione.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione

Si vedano i paragrafi 2.2 e 4.5.

2.3.1 Informazione di maggiore dettaglio

Il numero di Phantom Share Assegnate a ciascun Beneficiario all'inizio del Periodo di Vesting è differenziato in relazione al livello di responsabilità/criticità del ruolo. L'incentivo monetario massimo, riveniente dalle Phantom Share Attribuite in relazione al raggiungimento degli obiettivi di Performance, non potrà essere superiore del 100% rispetto al valore delle Phantom Share Assegnate.

Per quanto riguarda il collegamento con la Condizione di performance si veda il paragrafo 4.5.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente

Non Applicabile.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani

La struttura del Piano non è stata condizionata dalla normativa fiscale applicabile o da implicazioni di ordine contabile.

2.6 L'eventuale sostegno da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese di cui all'art. 4 co. 112 della L. 24 dicembre 2003, n. 350

Non Applicabile.

3 Iter di approvazione e tempistica di assegnazione degli strumenti

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al consiglio di amministrazione al fine dell'attuazione del Piano

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem del 10 marzo 2026 ha approvato il Piano, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, ed ha deliberato di sottoporlo all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'art. 11 bis del TUF.

L'Amministratore Delegato - Direttore Generale Alessandro Puliti non ha preso parte alla deliberazione sul punto.

A seguito dell'approvazione assembleare del Piano, il Consiglio di Amministrazione, in esercizio della delega che sarà conferita dall'Assemblea, darà attuazione al Piano deliberando: (i) l'approvazione del Regolamento attuativo del Piano; (ii) l'assegnazione delle Phantom Shares in favore dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale; (iii) la delega da attribuire all'Amministratore Delegato-Direttore Generale, con facoltà di subdelega, al fine di dare attuazione al Piano; (iv) la definizione di 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; nonché (v) ogni altro termine e condizione per l'attuazione nella misura in cui ciò non contrasti con quanto stabilito dall'Assemblea.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile dell'attuazione del Piano avvalendosi, a tal fine, del supporto istruttorio e consultivo del Comitato Remunerazione e Nomine; ha facoltà di delega della gestione operativa del Piano alla competente funzione Risorse Umane, nei limiti del Regolamento attuativo del Piano, sulla scorta dell'attività istruttoria e/o consultiva svolta dal Comitato Remunerazione e Nomine e fermo restando che ogni decisione relativa e/o attinente all'assegnazione, all'attribuzione e all'attuazione del Piano per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale quale beneficiario resterà di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione dei piani anche in relazione all'eventuale variazione degli obiettivi di base

Ferma la competenza dell'Assemblea nei casi previsti dalla legge, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine, è l'organo competente a deliberare su eventuali modifiche al Piano.

In fase di attuazione del Piano, il Consiglio di Amministrazione determinerà, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, il Regolamento del Piano stesso che includerà, fra le altre, anche le eventuali procedure, termini e condizioni di revisione del Piano.

Tali procedure prevedranno la facoltà del Consiglio di Amministrazione di modificare in presenza di situazioni o circostanze straordinarie e/o non prevedibili che possano incidere significativamente sui risultati e/o sul perimetro delle attività di Saipem: (i) l'ammontare degli incentivi; (ii) i termini e condizioni per la maturazione del diritto all'erogazione dell'incentivo; (iii) la scadenza dei termini del Periodo di Vesting con conseguente sospensione del Piano; (iv) le condizioni rilevanti per l'Attribuzione delle Phantom Shares. In tal caso non sorgerà a carico della Società alcuna responsabilità per danni, indennizzi o a qualunque altro titolo nei confronti dei Beneficiari e nessuno dei Beneficiari avrà nulla a pretendere dalla Società in relazione a quanto previsto dal Piano.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano

Non Applicabile.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche del Piano, eventuale ricorrenza di situazioni di conflitto di interesse in capo agli amministratori interessati

In coerenza con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance per le Società Quotate, cui Saipem aderisce, le condizioni del Piano sono state definite su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, interamente composto da Amministratori non esecutivi e in maggioranza indipendenti. La proposta di sottoporre il Piano in Assemblea, ai sensi dell'art.114- bis del TUF, è stata quindi deliberata dal Consiglio di Amministrazione, con astensione dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale, in data 10 marzo 2026, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389., terzo comma, cod.civ. nei termini indicati dalla citata disposizione.

3.6 Data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione del Piano all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione in data 10 marzo 2026 ha deliberato di sottoporre il Piano in Assemblea, su proposta formulata dal Comitato Remunerazione e Nomine in data 6 marzo 2026.

3.7 Data della decisione assunta dall'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione

Il Piano è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea convocata in data 12 maggio 2026.

L'Attribuzione delle Phantom Shares e quindi la loro conversione in Premio è effettuata entro la fine dell'anno di chiusura del Periodo di Vesting previa verifica e approvazione da parte del Comitato Remunerazione e Nomine ferma la verifica dei livelli di raggiungimento della Condizione di performance e della Condizione di retention nel corso del 2029.

Le informazioni non disponibili al momento della redazione del presente Documento Informativo verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati

Prezzo ufficiale del titolo Saipem alla data del 10 marzo 2026 (data di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della proposta di Piano da sottoporre all'Assemblea): euro 3,39.

Le altre informazioni, non disponibili al momento della redazione del presente Documento Informativo, verranno comunicate successivamente ai sensi dell'art. 84-bis, comma 5, lettera a) del Regolamento Emittenti.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti finanziari in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione,
- ii) la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114 co. 1 del TUF; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano: a) non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero b) già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.

Non Applicabile.

4. Le caratteristiche degli strumenti attribuiti

4.1 Descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari

Il Piano prevede che nel 2027, subordinatamente all'attivazione dell'incentivazione variabile di breve termine 2026, vengano individuati gli effettivi Beneficiari del Piano, ovvero i Dirigenti e i Senior Manager percettori dell'incentivazione di breve termine collegata agli obiettivi di performance annuali assegnati per l'anno 2026, e calcolate il numero di Phantom Share 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.

È prevista per i Beneficiari, subordinatamente ai criteri e ai parametri prestabiliti e le altre condizioni previste nel Regolamento, l'erogazione di un importo monetario pari al prodotto tra il numero delle Phantom Share Attribuite e il Prezzo di Attribuzione al termine del Periodo di Vesting e comunque entro il 31 dicembre 2029.

Il valore del Premio sarà quindi determinato in funzione della variazione del prezzo medio ponderato di negoziazione del titolo Saipem e secondo quanto previsto dal Regolamento attuativo.

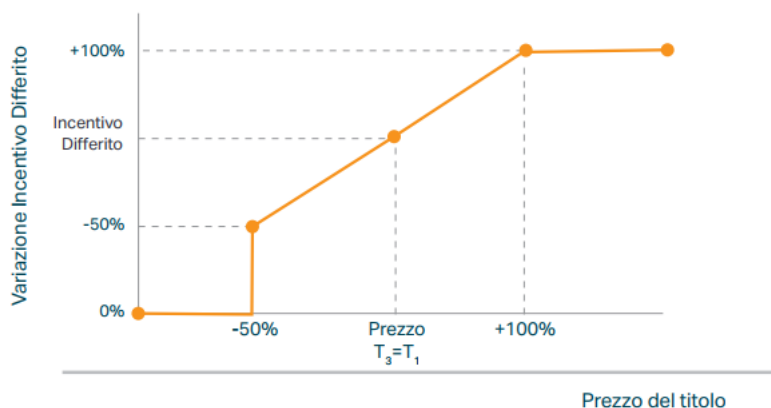
Nello specifico le Phantom Shares Assegnate matureranno, decorso il Periodo di Vesting, in funzione del livello di raggiungimento della Condizione di performance e quindi in funzione della variazione del prezzo medio di negoziazione ponderato per i volumi di scambio del titolo Saipem tra il Prezzo di Assegnazione e il Prezzo di Attribuzione 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;

- 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.

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



Il Premio verrà corrisposto entro il 31 dicembre 2029.

L'effettiva erogazione del Premio avverrà solo in costanza del rapporto di lavoro fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.8 che segue.

4.2 Indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali cicli previsti

Il Piano prevede una unica assegnazione per il periodo 2026-2029.

4.3 Termine del Piano

Il Piano avrà termine nel 2029 con l'eventuale erogazione del Premio corrispondente alle Phantom Shares Attribuite.

4.4 Massimo numero di strumenti finanziari assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie

Non Applicabile.

4.5 Modalità e clausole di attuazione del Piano, specificando se l'effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati

L'effettiva assegnazione delle Phantom Share avverrà al verificarsi della Condizione di Accesso ad esito di un puntuale processo di verifica dei risultati effettivamente conseguiti nell'anno 2026 da parte del Comitato Remunerazione e Nomine, a supporto delle deliberazioni assunte in merito dal Consiglio di Amministrazione.

L'effettiva attribuzione delle Phantom Share è subordinata alla verifica della Condizione di performance, di cui al paragrafo 4.1 e alla Condizione di retention.

Il Piano prevede infine l'adozione di clausole di clawback e malus che consentano di non attribuire le Phantom Share al termine del Periodo di Vesting o di chiedere la restituzione del controvalore delle Phantom Share già attribuite, o di trattenere tale controvalore da competenze dovute ai Beneficiari, laddove la maturazione di tali Phantom Share sia avvenuta sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati, ovvero laddove le medesime Phantom Share risultino non dovute nei confronti di soggetti che si siano resi responsabili della dolosa alterazione dei dati per il conseguimento dei correlati obiettivi, o che abbiano ottenuto il raggiungimento degli stessi mediante violazioni di leggi e regolamentazioni, del Codice Etico o delle norme aziendali, fatta comunque salva ogni azione consentita dall'ordinamento a tutela degli interessi di Saipem.

4.6 Indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rinvenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi

Non Applicabile.

4.7 Descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuino operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rinvenienti dall'esercizio di tali opzioni

Non applicabile.

4.8 Descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro

- (i) L'effettiva maturazione e conseguente successiva attribuzione delle Phantom Share presuppone la costanza di rapporto di lavoro al termine del Periodo di Vesting. 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 (quali ad esempio il pensionamento di vecchiaia), sarà erogato al Beneficiario il controvalore di una percentuale predefinita del numero di Phantom Share Assegnate sulla base del Prezzo di Assegnazione in misura proporzionale al periodo trascorso tra l'assegnazione e il verificarsi dei suddetti eventi, secondo le modalità definite nel Regolamento attuativo del Piano.
- (ii) È fatto salvo il diritto a ricevere l'intero controvalore delle Phantom Share Assegnate al Prezzo di Assegnazione, al verificarsi dell'evento, qualora si verifichi una delle seguenti circostanze nel corso del Periodo di Vesting:
- decesso del Beneficiario - in tal caso gli eredi conservano il diritto a ricevere l'intero controvalore delle Phantom Share Assegnate al Prezzo di Assegnazione entro 60 giorni dalla data in cui gli eredi si qualificheranno come tali nei confronti di Saipem esibendo tutta la necessaria documentazione;
 - invalidità totale e permanente del Beneficiario;
 - perdita del controllo da parte di Saipem della società controllata di cui il Beneficiario è dipendente o di cessione a società non controllata dell'azienda (o del ramo d'azienda) di cui il Beneficiario è dipendente (c.d. "Change of control" al di fuori del Gruppo).
- (iii) In caso di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro (licenziamento per motivi disciplinari o dimissioni), se l'evento accade nel corso del Periodo di Vesting, il Beneficiario perderà il diritto all'attribuzione delle Phantom Share (c.d. "Bad Leaver").
- (iv) Per l'Amministratore Delegato-Direttore Generale, in caso di mancato rinnovo del mandato, risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, dimissioni giustificate da riduzione essenziale delle deleghe o "change of control" o cessazione anticipata dalla carica (c.d. "Good leaver") sarà erogato il controvalore di una percentuale predefinita del numero di Phantom Share Assegnate in misura proporzionale al periodo trascorso tra l'assegnazione e il verificarsi dei suddetti eventi, sulla base di un prezzo di attribuzione che sarà all'uopo determinato come dettagliatamente definito nel Regolamento attuativo del Piano.

In caso di cessazione anticipata del mandato per dimissioni dall'incarico di Amministratore Delegato non giustificate dalle ipotesi di cui al punto che precede, revoca del mandato per giusta causa, licenziamento disciplinare, (c.d. "Bad Leaver"), l'Amministratore Delegato – Direttore Generale perderà, nel Periodo di Vesting, il diritto all'attribuzione delle Phantom Share.

In caso di decesso o invalidità totale e permanente, è fatto salvo il diritto in capo all'Amministratore Delegato – Direttore Generale oppure agli eredi, di ricevere l'intero controvalore delle Phantom Share Assegnate al Prezzo di Assegnazione, al verificarsi dell'evento.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani

Eventuali cause di annullamento del Piano sono previste al paragrafo 4.23 e verranno inoltre specificate dal Regolamento nella fase di attuazione del Piano.

4.10 Motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto" da parte della Società degli strumenti finanziari oggetto dei piani disposto ai sensi degli artt. 2357 e ss. del c.c.; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a determinate categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto

Non Applicabile

4.11 Gli eventuali prestiti o eventuali agevolazioni che si intendono concedere con l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358 c.c.

Non Applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano

L'onere atteso per la Società è rappresentato dal fair value delle Phantom Share a servizio del Piano e di contributi eventualmente dovuti per obblighi di Legge, che sarà puntualmente determinato, in linea con la normativa vigente, alla data di approvazione assembleare del Piano. L'informazione relativa al costo complessivo del Piano sarà fornita con le modalità e nei termini indicati dall'articolo 84-bis, comma 5, lett. a) del Regolamento Emittenti.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso

Non Applicabile.

4.14 Eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione di diritti patrimoniali

Non Applicabile.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile

Non applicabile.

4.16 - 4.22

Non applicabile in quanto non si tratta di stock options.

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.)

Il Consiglio di Amministrazione di Saipem, qualora ne ricorrano i presupposti, potrà adeguare le condizioni e i termini del Piano a seguito delle seguenti operazioni:

a) raggruppamento e frazionamento delle Azioni di Saipem;

b) aumento gratuito del capitale sociale di Saipem;

c) aumento del capitale sociale di Saipem a pagamento, anche mediante emissione di Azioni cui siano abbinati warrant, di obbligazioni convertibili in Azioni e obbligazioni con warrant per la sottoscrizione di Azioni; è assimilata all'aumento del capitale sociale la cessione di Azioni proprie che non siano al servizio dei Piani di incentivazione azionaria;

d) riduzione del capitale sociale di Saipem;

e) distribuzione di dividendi straordinari con prelievo da riserve di Saipem;

f) fusione, qualora essa comporti modifiche del capitale sociale di Saipem;

g) scissione di Saipem;

Qualora sia data esecuzione ad operazioni di natura straordinaria sul capitale o ad altre operazioni, che abbiano in ogni caso un significativo impatto sul controvalore economico rappresentato dalle Phantom Share Assegnate a ciascun Beneficiario, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, provvederà all'eventuale modifica del Piano nello spirito di mantenere inalterato il controvalore economico rappresentato dalle Phantom Share attribuibili dal Piano.

In caso, poi:

a) di promozione di un'offerta pubblica di acquisto o un'offerta pubblica di scambio ovvero di delisting, il Consiglio di Amministrazione avrà la facoltà di procedere (autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea) all'accelerazione del Piano, con attribuzione (attraverso il relativo controvalore monetario) di tutte (o parte) delle Phantom Share (eventualmente riproporzionate ratione temporis sulla base della porzione del Periodo di vesting già trascorsa e/o del livello di raggiungimento degli

indicatori di performance al momento dell'accelerazione), anticipatamente rispetto ai termini del Piano ed, eventualmente, anche a prescindere dall'avveramento di tutta o parte delle condizioni previste dal Piano, nello spirito di conservare convergenza fra gli interessi dei Beneficiari e gli interessi degli azionisti e nel comune intento di creare valore sostenibile anche in considerazione degli interessi degli altri stakeholders;

b) di perfezionamento (anche all'esito di un'operazione di cui alla lettera a) che precede) di un'operazione di change of control, i Beneficiari avranno diritto all'attribuzione (attraverso la corresponsione del relativo controvalore monetario) delle Phantom Share in via anticipata rispetto ai termini del Regolamento; le stesse saranno, in particolare, riproporzionate ratione temporis sulla base della porzione del Periodo di Vesting già trascorso.

Il Consiglio di Amministrazione avrà, altresì, la facoltà di sospendere temporaneamente ovvero annullare, ovvero ancora modificare le condizioni del Piano (autonomamente e senza necessità di ulteriori approvazioni dell'Assemblea):

a) in caso di circostanze eccezionali e/o straordinarie che possano compromettere gli interessi a lungo termine della Società o la sostenibilità complessiva del Gruppo;

b) in ipotesi di effettivo e significativo deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo, accertato dal Consiglio di Amministrazione;

c) qualora, a seguito dell'entrata in vigore di normativa primaria e/o secondaria (anche previdenziale e fiscale) e/o a seguito dell'emissione di chiarimenti interpretativi ufficiali e/o a seguito di variazioni delle interpretazioni correnti relative alle norme applicabili, l'attuazione del Piano possa comportare oneri tributari, previdenziali o di altra natura per la Società non previsti alla data di approvazione dello stesso.

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella 1:

La tabella con le informazioni relative al Piano sarà fornita, ai sensi dell'articolo 84-bis del Regolamento Emittenti, in seguito all'attribuzione dell'incentivo nella fase di attuazione del Piano che sarà deliberata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem con la pubblicazione della Relazione sulla politica in materia di Remunerazione e compensi corrisposti.