



SAIPEM SUSTAINABILITY SINTESI 2016



SAIPEM IN BREVE

2016

Il 2016 è stato un anno fondamentale per il rilancio di Saipem. La ritrovata solidità finanziaria, unita al robusto e diversificato portafoglio ordini, alla buona performance operativa e all'incisivo programma di taglio dei costi ed efficientamento dei processi, ci consente di guardare con fiducia al futuro recupero del mercato dei servizi Oil & Gas.

Sono state portate a termine tutte le azioni necessarie ad accompagnare l'uscita dal perimetro di consolidamento dell'Eni e, nello stesso tempo, avviate le misure necessarie a fronteggiare il difficile contesto di mercato,

In un ambiente di mercato così complesso, Saipem ha continuato a definire il suo ruolo e la sua responsabilità, in particolare attraverso il suo impegno nei confronti di:

innovazione	p. 6
sicurezza	p. 10
sviluppo del capitale umano	p. 12
diritti umani	p. 16

Il **modello Saipem per la creazione di valore** si concentra soprattutto in questi ambiti.

€9.976 mio

RICAVI

€14.219 mio

PORTAFOGLIO ORDINI

€5,66 mrd

ORDINATO TOTALE
PER BENI E SERVIZI

29.959

FORNITORI

120

NAZIONALITÀ

40.305

DIPENDENTI

80%

PERSONALE LOCALE

4.251

DONNE

58%

PERCENTUALE DI DIPENDENTI COPERTI
DA CONTRATTI COLLETTIVI

1.203,4

EMISSIONI DI SCOPO 1 (KT CO₂ EQ)

UN GC

UFFICIALMENTE ACCETTATA
NEL GLOBAL COMPACT DELLE NAZIONI UNITE

FTSE4GOOD

INCLUSI NEL FTSE4GOOD SERIES INDEX
PER IL 7° ANNO CONSECUTIVO

68

PAESI IN CUI OPERA SAIPEM

258,6

mio

ORE-UOMO LAVORATE

21,5

MEDIA DELLE ORE
DI FORMAZIONE
PER I DIPENDENTI

38,9

EMISSIONI DI SCOPO 2
(KT CO₂ EQ)

0,20

LOST TIME INJURY
FREQUENCY RATE

“Nel 2016 Saipem è stata ufficialmente accolta nel **Global Compact delle Nazioni Unite**.

Il nostro impegno nel rendere questa iniziativa e i suoi principi parte integrante della nostra strategia di business, delle nostre attività quotidiane e della nostra cultura aziendale è autentico.

Per questo continueremo a inserire i **Dieci Principi** nei nostri processi decisionali, con la genuina convinzione che un soggetto economico globale importante come Saipem debba prestare il suo contributo per l'avanzamento dei **Sustainable Development Goals** in tutte le sue sfere d'influenza.

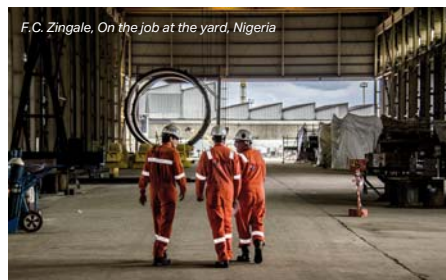
Questo rinnovato impegno è la prova tangibile della nostra volontà di migliorare continuamente la nostra azienda e di adoperarci per un costante progresso, andando incontro alle aspettative dei nostri stakeholder”.

Stefano Cao, CEO di Saipem



TRE PIETRE MILIARI TRA I PROGETTI SAIPEM

Una breve panoramica di tre esempi dei progetti Saipem in corso dimostra l'eccellenza in tutte le fasi della catena di valore nel settore Oil & Gas. Nelle aree in cui operiamo, diamo la nostra impronta tecnologica e il nostro contributo allo sviluppo socio-economico delle comunità locali.



EGINA UFR PROJECT

Lo sviluppo del campo Egina è basato su pozzi sottomarini collegati a una struttura FPSO (Floating Production Storage and Offloading) e petrolio greggio stabilizzato per l'esportazione tramite petroliere che utilizzano un sistema di ormeggio per lo scarico. Inoltre una condotta per l'esportazione di gas congiunge l'unità FPSO alla linea di collegamento del gasdotto AKPO.

Lo scopo del lavoro per flowline, riser, sistemi di offload e opere offshore (UFR) comprende: contratti EPCI di ombelicali, flowline e riser e di 16 sistemi di ormeggio FPSO; contratti T&I per il sistema di produzione sottomarino e per le boe di scarico ancorate a 2 km dall'unità FPSO.

Posizione: a 100 km dalla costa nigeriana, a sud di Port Harcourt

Massima profondità dell'acqua 1.750 m

Flowline per la produzione

di petrolio e la reiniezione di acqua 52 km

Condotte per l'esportazione di gas 20 km

Ombelicali 80 km

Principali siti per le attività onshore 4

(Nigeria e Italia)

Principali mezzi per le attività offshore 3

(Saipem FDS 2, Saipem 3000, Normand Maximus)

Valore del contratto \$3 mrd

SOUTH CAUCASUS PIPELINE EXPANSION (SCPX) PROJECT

Il progetto SCPX, insieme alla fase 2 di Shah Deniz (SD2), fa parte di Shah Deniz Full Field Development (FFD), che mira a portare il gas dall'Azerbaijan in Europa e in Turchia. L'obiettivo di SCPX è quello di espandere la capacità dell'attuale South Caucasus Pipeline (SCP) per convogliare una maggiore quantità di gas proveniente dallo sviluppo di SD2 nel Caspio. Il contratto comprende numerose attività di ingegneria per trasporto, costruzione e supporto nella gestione di 487 km di condotte, di cui 424 km in Azerbaijan e 63 km in Georgia. SCPX è la prima tratta del Corridoio Meridionale del Gas, il sistema progettato per esportare il gas dall'Azerbaijan all'Italia.

Posizione: Azerbaijan e Georgia

Picco di personale impegnato nelle attività del progetto ~ 3.000

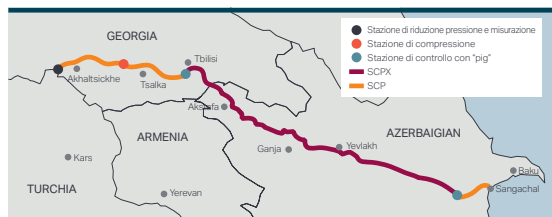
Condotte attraverso l'Azerbaijan e la Georgia 487 km

Nuovo diametro delle condotte attraverso l'Azerbaijan e la Georgia 48"

Capacità totale dell'impianto 23 bcma*

Valore del contratto \$735 mio

* Miliardi di metri cubi di gas naturale all'anno.





FPSO in 3D

KAOMBO FPSO PROJECT

Il progetto Kaombo FPSO è il primo contratto che Saipem si è aggiudicata per il progetto di sviluppo del campo di Kaombo. Comprende il contratto EPCI di due mezzi FPSO (Floating Production Storage and Offloading) con ormeggio a torretta convertite. Il secondo contratto aggiudicato, della durata di 7 anni, riguarda la messa in funzione del campo e i servizi di manutenzione dei due mezzi. Le opere di fabbricazione e installazione sono eseguite in tutto il mondo, onshore e offshore, e sono realizzate soprattutto in Angola, Indonesia, a Singapore e negli Emirati Arabi Uniti.

Posizione:	Blocco 32, Angola
Massima profondità dell'acqua	1.950 m
Capacità di compressione del gas	
piedi cubici standard/giorno	100 mio
Capacità di stoccaggio	
in barili di petrolio	1,7 mio
Capacità di iniezione di acqua	
in barili/giorno	200,000
Capacità di trattamento	
del petrolio barili/giorno	115.000
Valore dei contratti	\$4 mrd

RISULTATI FINANZIARI 2016

Ricavi €9.976 mio

EBITDA adjusted €1.266 mio

Risultato netto adjusted €226 mio

Investimenti €296 mio

Debito netto €1,45 mio

Acquisizione nuovi ordini €8.349 mio

Portafoglio ordini €14.219 mio

LA CAPACITÀ DI INNOVARE È NEL NOSTRO DNA

“Ora più che mai, l’innovazione ha un ruolo chiave perché essere in grado di offrire ai propri clienti soluzioni cost-effective, operazioni più veloci e sicure è diventata una condizione fondamentale di successo.

La capacità di Saipem di realizzare mezzi e progetti che andassero “oltre” è il valore principale che portiamo al mercato”.

Stefano Cao, CEO di Saipem

Il successo e la competitività di molti dei nostri progetti sono dettati dai progressi tecnologici. I nostri sforzi all’innovazione si basano su tre pilastri fondamentali:

- **Sviluppo tecnologico:** applicato a strumenti e tecnologie per l’esecuzione dei progetti commerciali, o di sistemi integrati ad alto contenuto tecnologico;
- **Innovazione trasformativa:** cambiare i processi di Saipem per aumentare la produttività e incrementare il valore delle proposte progettuali;
- **Technology Intelligence:** identificare dirompenti tecnologie emergenti come opportunità di grande impatto sul nostro business.

INNOVAZIONE TECNOLOGICA NELLE ATTIVITÀ ONSHORE E OFFSHORE

Riguardo allo Sviluppo tecnologico, i nostri sforzi per l’innovazione nelle attività **onshore** si concentrano sul **miglioramento della sostenibilità globale dei progetti** (ad es. impianti a maggior performance e disponibili-

tà, integrazione con l’ambiente circostante, ecc.) in ambiti come monetizzazione del gas, raffinerie e gestione delle emissioni di CO₂.

Più nello specifico stiamo procedendo per mantenere ai massimi vertici di competitività la tecnologia fertilizzanti proprietaria “Snamprogetti™ Urea”; abbiamo analizzato modalità per ridurre i consumi durante il processo di rigassificazione di LNG e ottimizzare l’ingegnerizzazione e costruzione delle condotte a terra (un notevole risultato in questo campo è la tecnica “Raise Boring”, una soluzione senza scavo per l’attraversamento di pareti verticali della condotta di Chinipas in Messico).

**Unità concesse
in licenza
per la tecnologia
Snamprogetti™ Urea**

134

I **campi sottomarini** rappresentano il target principale per l’innovazione della tecnologia **offshore**: le nuove tecnologie stanno spostando sul fondo sottomarino le operazioni condotte in super-



IL MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE DI SAIPEM: INNOVAZIONE, RICERCA E SVILUPPO

Valore per Saipem

Sviluppare soluzioni innovative per rafforzare il posizionamento competitivo

+2.300 brevetti

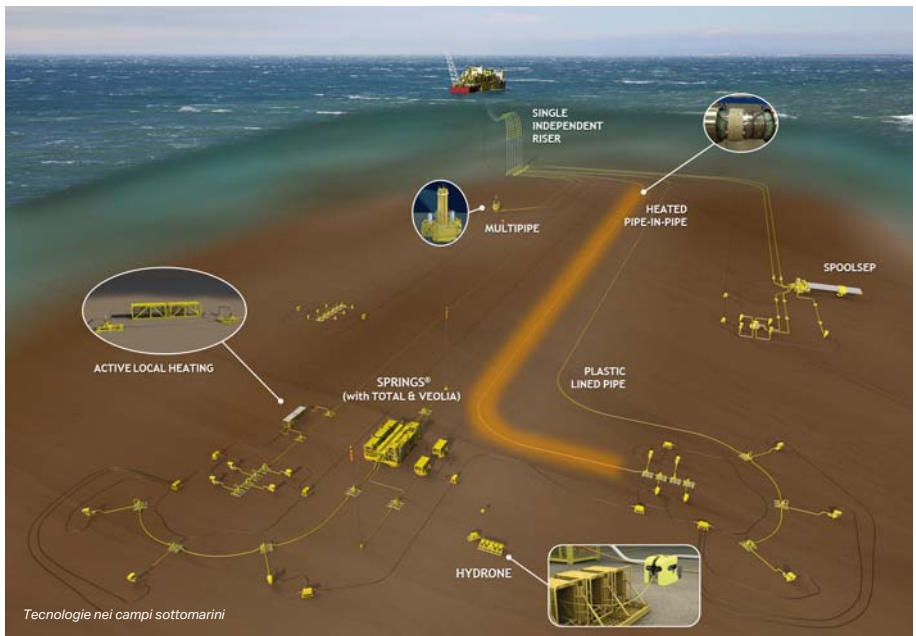
Valore per la Società

- Consentire all'industria di rispondere alla richiesta globale di energia
- Diffondere una cultura dell'innovazione

+85 progetti congiunti e collaborazioni

ficie, portando le nostre attività verso le cosiddette "Subsea Processing", "Long Tie-Back" e "Subsea-to-shore distances", e la nostra offerta EPCI per infrastrutture URF verso i servizi "Life of Field", consentendo così risparmi

significativi in termini di investimenti e costi operativi. Innovare i prodotti, i metodi di installazione e i materiali attuali costituisce un altro elemento fondamentale per contenere i costi.



Tecnologie nei campi sottomarini

ALCUNI HIGHLIGHT 2016

Principali hub
per l'innovazione tecnologica **7**

Nuovi brevetti
registrati nel 2016 **36**

Joint Industry Projects
dal 2013 **+60**

Collaborazioni
con università,
spin-off e centri di ricerca **+25**

TECNOLOGIE PER LA RIDUZIONE DEI GAS SERRA

Per ridurre le emissioni di CO₂ nell'atmosfera, stiamo realizzando un portafoglio tecnologico che comprenda diverse opzioni, come tecnologie nel campo delle energie rinnovabili o volte a migliorare l'efficienza energetica

(rigassificazione di LNG), o la gestione delle emissioni di CO₂.

PROGRESSI NELLA PREVENZIONE E RIPRISTINO DEGLI SVERSAMENTI

Guidati da un approccio che mira a prevenire l'inquinamento, siamo impegnati nel continuo sviluppo di soluzioni innovative per affrontare gli sversamenti. Questo impegno è stato premiato, ad esempio, dall'acquisizione di un progetto come il SWRP (Subsea Well Response Project). Inoltre, uno sforzo altrettanto esteso nel monitoraggio e ripristino degli sversamenti è rappresentato dallo sviluppo di tecnologie come l'Early Warning Integrated System (EWIS) e dagli strumenti di intervento per la bonifica degli sversamenti.

Numero
di sversamenti **-21%**
nel 2016 rispetto al 2015

PRINCÌPI DEL GLOBAL COMPACT ONU SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Ambiente



Principio 7: alle imprese è richiesto di sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali; di

Principio 8: intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale; e di

Principio 9: incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente



CONSOLIDAMENTO CONTINUO DELL'ASSET INTEGRITY

L'asset integrity fa riferimento alla prevenzione e al controllo di eventi con conseguenze sporadiche, ma di grave entità per le persone, l'ambiente, gli asset o la realizzazione di progetto.

In questo caso gli asset comprendono mezzi navali di costruzione mare, FPSO in locazione, cantieri offshore e mezzi di perforazione mare e terra.

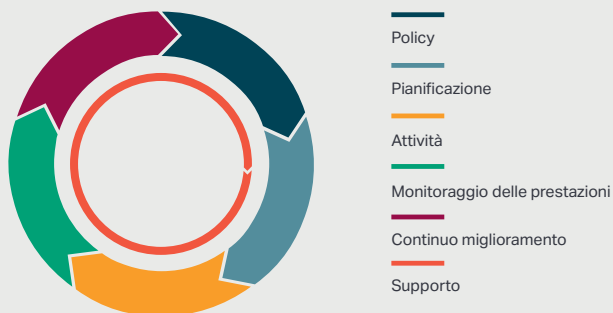
Abbiamo sviluppato il nostro **Sistema di Asset Integrity Management** (adottando una gestione integrata delle barriere per ridurre i rischi e pericoli associati ai Major Accident Event - MAE) e il nostro **Modello di Asset Integrity**.

Le barriere sono gruppi funzionali di protezioni e controlli che impediscono o limitano l'impatto di un MAE e sono generalmente composte da una combinazione di Safety Critical Elements classificati in 3 famiglie (attrezzatura, procedure, competenze) e agiscono in base a requisiti specifici (Performance Standard).

Gli asset operano entro i loro limiti e in modo da assicurare che le barriere non siano compromesse e svolgano la loro funzione secondo i Performance Standard.

Per garantire la valutazione e la certificazione delle barriere vengono eseguite attività quali ispezioni, manutenzione, monitoraggio di guasti/incidenti, gestione delle modifiche, gestione degli ordini di lavoro in ritardo relativi alla manutenzione e la Competence Assurance & Assessment.

MODELLO DI ASSET INTEGRITY



COMPETENCE ASSURANCE & ASSESSMENT

La competenza del personale rappresenta una delle principali aree critiche identificate; pertanto sono state sviluppate molte iniziative volte al miglioramento, con una speciale attenzione per le unità aziendali offshore e drilling.

Personale offshore e drilling valutato

+250

 Per maggiori informazioni vedere pag. 13.

LA SICUREZZA PRIMA DI TUTTO

“L’attenzione alla sicurezza è mantenuta sempre a livelli molto alti e i programmi di sensibilizzazione e formazione, nonché le attività di analisi dei rischi e l’attuazione delle misure di prevenzione e protezione, sono stati assicurati in tutti i siti, cantieri e mezzi navali dove Saipem opera”.

Stefano Cao, CEO di Saipem

Garantiamo la **sicurezza** di tutte le persone (dipendenti, clienti e partner, comunità locali) attraverso un sistema completo di gestione HSE e l’impegno nel migliorare continuamente la nostra cultura della sicurezza tramite numerosi programmi e iniziative.

ri, **Leadership in Health and Safety (LiHS)**: lanciato nel 2007, punta a promuovere lo sviluppo della leadership e il cambiamento culturale all’interno di Saipem. Anche se il programma è destinato a tutti i livelli aziendali, coinvolge anche clienti e subcontrattisti. I metodi utilizzati sono innovativi e basati sulla partecipazione interattiva.

ALCUNI HIGHLIGHT 2016

Total Recordable Incident Frequency Rate (TRIFR) **0,78**

Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) **0,20**

Fasi del programma LiHS **5**

Eventi del programma LiHS nel 2016 **782**

Partecipanti al programma LiHS nel 2016 **+15.000**

Questi risultati consolidano una tendenza pluriennale verso il miglioramento continuo delle prestazioni e sono connessi anche alle numerose iniziative svolte nel corso del 2016, volte a mantenere gli standard di sicurezza sul lavoro in tutte le realtà di Saipem, ai livelli più alti.

Tra i nostri programmi sulla sicurezza citiamo una delle nostre pietre milia-

Una seconda pietra miliare è rappresentata dalla campagna **Life Saving Rules (LSR)**, composta da un insieme di regole “non negoziabili” del settore relative alla sicurezza delle operazioni avviata dalla IOGP (International Association of Oil & Gas Producers) e adattate al nostro contesto spe-



IL MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE DI SAIPEM: SICUREZZA

Valore per Saipem

- Garantire un posto di lavoro sicuro
- Aumentare l'efficienza operativa

0,78 Total Recordable Incident Frequency Rate

Valore per la Società

Diffondere una cultura della sicurezza

5.549 persone coinvolte nel lancio della campagna Life Saving Rules

cifico. Sulla base di un'analisi della nostra performance e del nostro profilo di rischio, abbiamo identificato 3 regole di base (Sicurezza nel lavorare in quota, Spazi Confinati e Mezzi in movimento e attrezzature con energia latente) e 3 regole integrative (Responsabilità personali, Azionamento di veicoli, Regole per operazioni specifiche). La campagna è stata lanciata alla fine del 2015 dal CEO di Saipem e diffusa a cascata tra le unità e i team aziendali.

Campagne LSR lanciate dall'inizio*

+100

Persone raggiunte da tutte le fasi dalla campagna LSR dall'inizio*

+24.000

* Dati aggiornati al 10 gennaio 2017.

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT ONU SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Diritti umani



Principio 1: alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di

Principio 2: assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.



INVESTIRE NEL CAPITALE UMANO IN TUTTE LE REALTÀ SAIPEM

“Alle sfide di natura ambientale, territoriale, sociale ed economica, Saipem ha risposto con un modello di impresa sostenibile che, già in tempi non sospetti, è andato “oltre” quanto richiesto.

In questo contesto ci contraddistingue la costante attenzione che dedichiamo allo sviluppo del capitale umano, per noi asset strategico, contribuendo alla creazione di valore con opportunità di impiego per le persone locali, percorsi di formazione e possibilità di sviluppo”.

Stefano Cao, CEO di Saipem

Il capitale umano e il suo sviluppo sono elementi chiave necessari per competere con successo nel nostro settore. Per assicurare i più alti livelli di qualifica professionale, le persone Saipem sono costantemente impegnate in programmi di inserimento e formazione.

**Ore-uomo
di formazione
nel 2016**

+1,6 mio

Alcuni esempi della strategia di gestione delle competenze:

MODELLO DI LEADERSHIP



Modello comportamentale ideato per ispirare e guidare tutte le nostre risorse, tiene conto delle necessità dell'azienda e sfrutta al meglio il ruolo centrale assegnato alla condotta responsabile.

**Personale coperto
dalla valutazione
della performance nel 2016** **60%**

PROGETTO K-FACTOR



Progetto costituito da due pilastri fondamentali per mappare le competenze dei ruoli chiave dell'azienda (K-Map) e per consolidare i processi di sviluppo e di trasferimento di conoscenze (K-Model). L'obiettivo è monitorare il livello di competenze richieste dal mercato e il livello di competenze del personale.

**Risorse
mappate
per la K-Map
nel 2016**

+2.700



IL MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE DI SAIPEM: IMPIEGO E FORNITURA LOCALE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Valore per Saipem

- Generare profitto grazie a una forza lavoro competente e impegnata
- Semplificare la logistica delle forniture

24.144 valutazioni di performance

Valore per la Società

- Creare opportunità di lavoro e aumentare le competenze per lo sviluppo locale
- Sostenere il mercato locale

**80% di dipendenti locali
69% di ordinato locale per beni e servizi**

COMPETENCE ASSURANCE & ASSESSMENT

Metodologia per valutare in modo strutturato le competenze interne, come il consolidamento della sicurezza sul lavoro e dei processi, che conduce a una formazione specifica, a una strategia di coaching e a un miglior percorso di sviluppo del personale.

CREARE VALORE LOCALE IMPIEGANDO PERSONALE LOCALE

Investendo in risorse locali contribuiamo ad arricchire la diversità della nostra forza lavoro e a creare valore a livello locale: aiutiamo le persone locali a trovare lavoro e promuoviamo la loro crescita professionale attraverso diversi progetti di sviluppo come borse di studio, programmi di apprendistato e formazione sul campo.

Beneficiari di progetti di formazione professionale nel 2016 **+700**

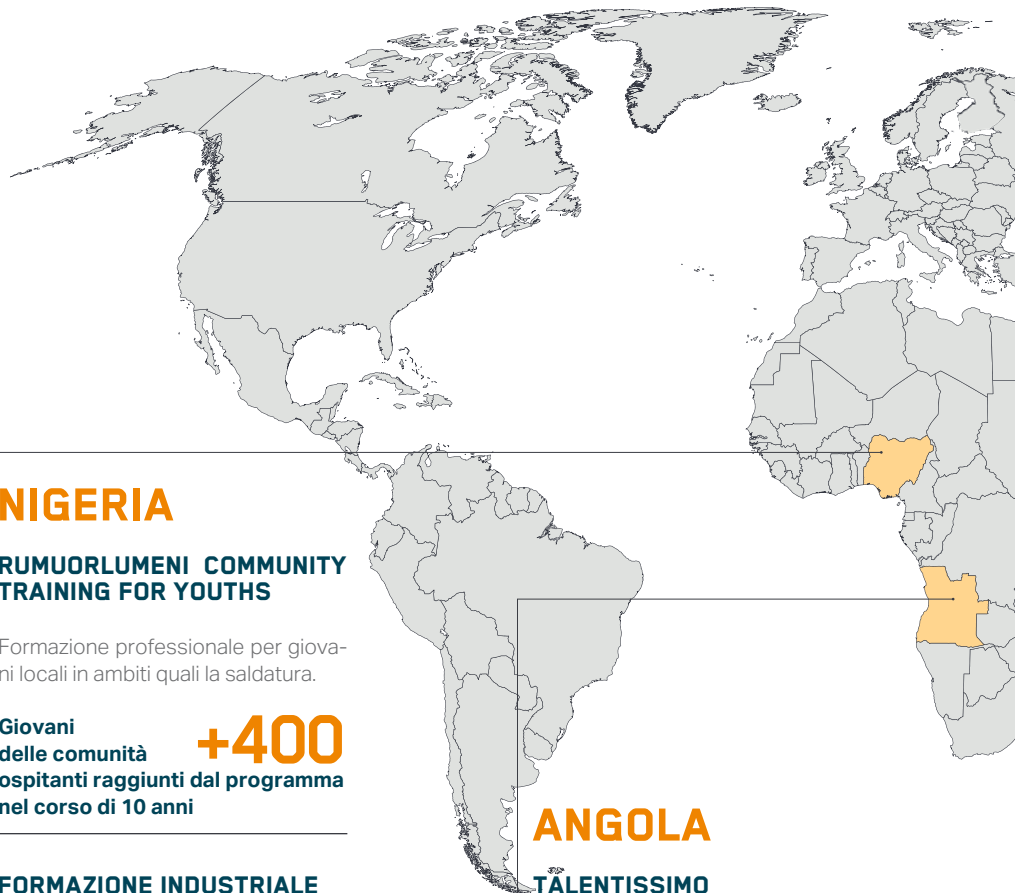


SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SVILUPPO DI CAPITALE UMANO NEI PROGETTI LOCALI

Abbiamo riportato alcuni esempi di progetti locali relativi alla formazione professionale attuati nel 2016 per le comunità locali di alcuni dei Paesi in cui operiamo.



NIGERIA

RUMUORLUMENI COMMUNITY TRAINING FOR YOUTHS

Formazione professionale per giovani locali in ambiti quali la saldatura.

Giovani
delle comunità
ospitanti raggiunti dal programma
nel corso di 10 anni

+400

FORMAZIONE INDUSTRIALE PER STUDENTI UNIVERSITARI

Formazione sul campo avviata dal governo federale della Nigeria per gli studenti universitari.

Ore-uomo di
formazione
registrate nel 2016

+30.000

ANGOLA

TALENTISSIMO

Programma finalizzato a sviluppare le competenze tecniche degli studenti e a migliorarne le possibilità di impiego nell'industria Oil & Gas.

Studenti coinvolti
nel programma
dal 2015

-120



AZERBAIGIAN

TIROCINI PER GIOVANI LAUREATI

Inserimento nel settore Oil & Gas e possibilità di tirocini presso le strutture di Saipem in Azerbaijan per studenti di varie università locali.

**Studenti selezionati
per stage dal 2010** **+60**

**Partecipanti
al programma
assunti da Saipem dal 2010** **+40**

KAZAKHISTAN

BORSE DI STUDIO ERSAI

Programma di borse di studio per studenti provenienti da famiglie a basso reddito per finanziare gli studi nelle specializzazioni richieste da Saipem presso una delle università statali.

**Studenti
coinvolti nel programma** **15**

IL NOSTRO CONTRIBUTO PER I DIRITTI UMANI

“Saipem si impegna a riconoscere, proteggere e promuovere i diritti umani negli oltre 60 Paesi in cui opera, in tutte le sue attività e lungo la propria catena di fornitura. Ma ci sforziamo di andare oltre questo, contribuendo anche alla creazione delle migliori condizioni possibili per la reale attuazione di tali diritti”.

Stefano Cao, CEO di Saipem

Riconosciamo, proteggiamo e promuoviamo i diritti umani e del lavoro traendo ispirazione dalle convenzioni internazionali e tenendo conto della legislazione locale. Il nostro impegno è rivolto alle nostre persone, che lavorano con noi e per noi, e alle comunità locali impattate dalle nostre attività.

Nel 2016 abbiamo sviluppato un action plan relativo ai diritti umani e del lavoro che comprende diversi progetti, quali:

- una sessione di formazione per personale HR, direttori generali e di settore, direttori e manager di branch, per affrontare la tematica da un punto di vista globale e locale;
- miglioramento dei canali di comunicazione per i reclami dei dipendenti;
- un rigoroso processo di selezione e gestione del personale internazionale di agenzia.

Paesi sottoposti a valutazione in materia di diritti umani e del lavoro

62

Dipendenti coperti da contratti collettivi

58%

Il nostro impegno per promuovere i diritti umani e del lavoro si estende anche ai nostri fornitori, con processi e iniziative che assicurano una catena di fornitura etica. Qui di seguito alcuni esempi.

CAMPAGNA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE DEI FORNITORI

Campagna di audit presso i fornitori per valutare il loro allineamento ai diritti umani e del lavoro internazionalmente riconosciuti e ai principi di Saipem.

Audit sui diritti umani presso le sedi dei fornitori dal 2011 **+100**

PROGRAMMA INTERNO DI FORMAZIONE SUI DIRITTI UMANI E CATENA DI FORNITURA

Programma di formazione per i nostri dipendenti coinvolti nel sistema di controllo della catena di fornitura per rafforzare le conoscenze in materia di



IL MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE DI SAIPEM: PROMOZIONE DEI DIRITTI UMANI E DEL LAVORO NELLA CATENA DI FORNITURA

Valore per Saipem

- Tutelare la reputazione dell'azienda
- Consolidare attraction e retention dei dipendenti

6.713 ore-uomo di formazione erogate su Modello 231, Codice Etico e lotta alla corruzione

Valore per la Società

Promuovere la sensibilizzazione e il rispetto per i più elevati standard etici

11 audit di qualifica per i fornitori in materia HSE e diritti dei lavoratori

diritti umani e sottolineare l'importanza del loro ruolo nel riferire situazioni gravi in cui tali diritti non vengono rispettati o garantiti dai fornitori.

Ore-uomo di formazione erogate su diritti umani e catena di fornitura tra giugno e dicembre 2016 **245**

PRINCIPI DEL GLOBAL COMPACT ONU

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Diritti Umani

Principio 1: alle imprese è richiesto di promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza; e di



Principio 2: assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.

Lavoro

Principio 3: alle imprese è richiesto di sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva; Principio 4: l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;



Principio 5: l'effettiva eliminazione del lavoro minorile; e

Principio 6: l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.



CREARE LE MIGLIORI CONDIZIONI PER L'ATTUAZIONE DEI DIRITTI UMANI

La **missione sulla salute** di Saipem è un altro esempio del nostro impegno volto a proteggere e promuovere i diritti umani.

Tuteliamo e ci prendiamo cura della salute dei nostri dipendenti sul posto di lavoro, ad esempio:

- assicurando la migliore assistenza medica possibile quando si lavora in condizioni ambientali estreme;
- attraverso controlli medici periodici.

Dipendenti sottoposti a visite mediche di idoneità **+27.000**

- organizzando numerose iniziative e programmi come parte del nostro Health Prevention Plan (ad es., prevenzione delle malattie cardio-circolatorie o la campagna per debellare la malaria, rivolta anche alle comunità locali, ecc.).

Dipendenti sottoposti a screening per la prevenzione delle malattie cardio-circolatorie **-20.000**



BUSINESS INTEGRITY

Riconoscere e rispettare i diritti umani significa anche condurre le nostre attività con integrità, tenendo fede ai nostri principi, valori e standard. Per promuovere una cultura di business integrity sono stati implementati molti programmi e molte iniziative, quali:

- il programma di formazione per informare e formare i dipendenti su base regolare.

**Dipendenti formati su Modello 231,
Codice Etico e lotta alla corruzione**

+2.800

- Pubblicazione della Guida Saipem alla Business Integrity per promuovere la conoscenza e la comprensione delle nostre procedure e dei nostri standard in materia di integrità.

**Sessioni di sensibilizzazione per promuovere
la Guida alla Business Integrity**

-20



La Business Integrity è un
imperativo.

Con "Business Integrity"
intendiamo in generale
il rispetto per i valori
e i principi di integrità
nell'implementazione delle
attività lavorative.

Stefano Cao, CEO di Saipem

- Implementazione del programma HOPE (Human OPERational Environment) che mira a sviluppare una migliore comprensione da parte della dirigenza dei rischi e dei problemi legati ai diritti umani nel settore Oil & Gas in contesti locali specifici.

**Partecipanti al programma HOPE
nel periodo 2014-2016**

-90

Contribuire allo sviluppo socio-economico delle aree in cui operiamo significa anche contribuire a creare un ambiente favorevole al rispetto dei diritti umani.

Alcuni esempi di progetti locali implementati a questo proposito sono riportati di seguito.



CILE

Abbiamo condotto uno scouting massiccio nel mercato locale e sessioni di formazione specifiche sulle regole e procedure in materia di HSE per i fornitori locali per il progetto Codelco, il primo progetto onshore in Cile. Inoltre i fornitori sono stati coinvolti in un workshop LiHS insieme al cliente.

ANGOLA, CONGO E NIGERIA

Iniziative per la prevenzione della malaria (formazione, distribuzione di materiale e iniziative) per le comunità locali.

↳ **Abitanti locali coinvolti**

2.000

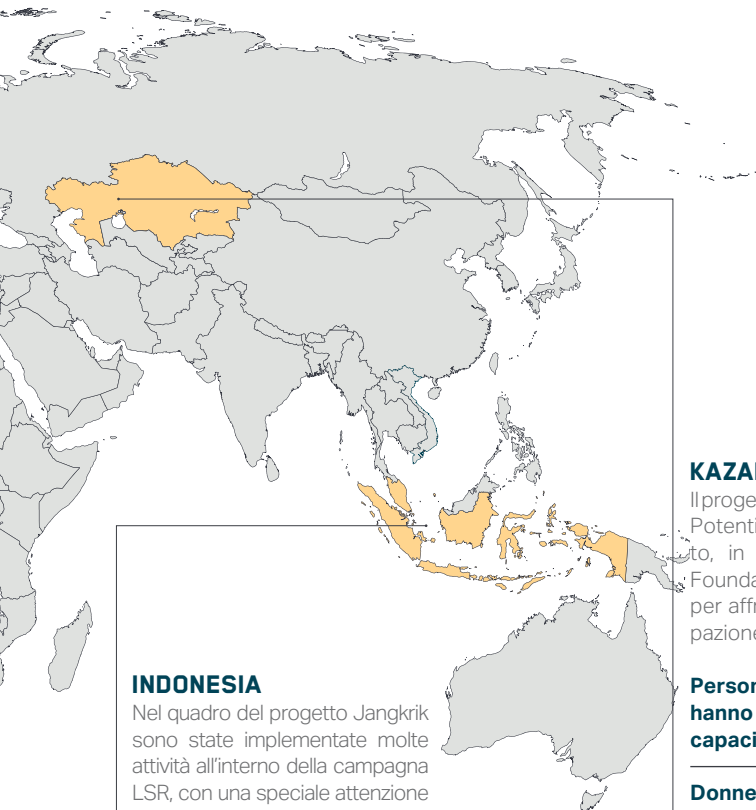
nella campagna di sensibilizzazione contro la malaria in Angola

CONGO

Iniziativa a sostegno di donne locali in condizioni sociali svantaggiate per aumentarne il livello occupazionale. È composta da una fase di formazione e una di inserimento.

Donne formate in saldatura, carrozzeria e verniciatura dal 2016

4



INDONESIA

Nel quadro del progetto Jangkrik sono state implementate molte attività all'interno della campagna LSR, con una speciale attenzione rivolta alla sicurezza dei subcontrattisti.

KAZAKISTAN

Il progetto "Boosting Entrepreneurship Potential in Kuryk" è stato delineato, in collaborazione con l'Eurasia Foundation of Central Asia (EFCA), per affrontare le sfide della disoccupazione nella regione del Mangystau.

Persone che hanno sviluppato capacità imprenditoriali base

+70

Donne formate nell'ambito dell'artigianato

40



IL MODELLO DI CREAZIONE DI VALORE DI SAIPEM: PARTNERSHIP A LUNGO TERMINE CON STAKEHOLDER LOCALI

Valore per Saipem

- Migliorare il coinvolgimento con gli stakeholder
- Rafforzare la licenza di operare di Saipem
- Ridurre il rischio di interruzioni delle attività

7 Paesi in cui i progetti di sviluppo locale sono coperti da accordi

Valore per la Società

- Delineare le aree di intervento di Saipem per le comunità locali
- Supportare il benessere della comunità

**54 progetti di sviluppo locale
+4.000 beneficiari in progetti di promozione della salute**

PER SAPERNE DI PIÙ SU SAIPEM



Saipem Sustainability 2016

Il nostro impegno per la sostenibilità in concreto

Consolidato di sostenibilità 2016

La nostra performance di sostenibilità in dettaglio



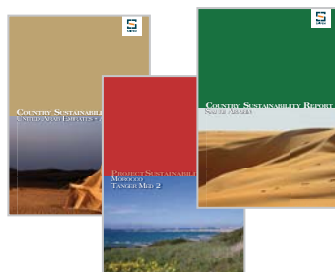
La sostenibilità è online! Visitate:

- la sezione dedicata al sito web di Saipem
- il report interattivo



Brochure tematiche

Brochure sulla biodiversità e sul Local Content



Saipem nel mondo

Report per Paesi e progetti che descrivono le nostre attività, best practice e risultati in termini di sostenibilità

FIND US ON





Società per Azioni

Capitale sociale:

€2.191.384.693 i.v.

Codice fiscale e Numero di Iscrizione

al Registro delle Imprese di Milano

n. 00825790157

WWW.SAIPEM.COM

Centralino +39-0244231

Foto di copertina:

F.C. Zingale, Every day we build our

tomorrow, Nigeria



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

SAIPEM.COM