

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254

Estratto della Relazione sulla gestione
della Relazione finanziaria annuale 2022

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Metodologia, principi e criteri di reporting	88
Analisi di materialità e definizione del contenuto	89
Perimetro di rendicontazione	91
Attività di controllo sull'informativa non finanziaria	94
IL BUSINESS SAIPEM	96
Profilo societario e principali operazioni	96
Azionariato	96
Evoluzione dello scenario di mercato e strategia	96
Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea	98
Il Modello aziendale di gestione e organizzazione	104
RISULTATI E OBIETTIVI	106
LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER	111
La relazione con la comunità finanziaria	111
Rating e indici ESG	112
La relazione con i clienti	112
La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria ¹ 2	
Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico	114
GOVERNANCE, CONDUZIONE RESPONSABILE ED ETICA DEL BUSINESS	117
Il Modello di Governance	117
Governance della sostenibilità del business	117
Il sistema di incentivazione	119
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA	120
"Modello 231 (include il Codice Etico)"	120
Approccio alla gestione dei rischi	121
L'etica del business	123
Pratiche di security	126
Gestione della Data Privacy	128
Lotta alla corruzione	129
Segnalazione di sospette violazioni	131
Come il modello di business di Saipem crea valore	133
Valore economico generato e distribuito	133
La trasparenza fiscale	134
Le partnership per lo sviluppo sostenibile	136
La gestione della catena di fornitura	137
IL CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	140
Rischi legati al clima	140
Opportunità legate al clima	142
Analisi di scenario climate-related	143
La nostra strategia per sostenere la decarbonizzazione e la transizione energetica	143
Programma Net-Zero di Saipem	143
Emissioni di GHG	147
PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI	150
Politiche e sistema di gestione ambientale	150
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	152
La gestione della risorsa idrica	153
Preservare la qualità dell'aria	156
La gestione dei rifiuti	157
GLI ASPETTI SOCIALI	159
Le politiche e la gestione degli aspetti sociali	159
La relazione con il territorio	160
La presenza locale	160
Una catena di fornitura sostenibile	161
LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE	163
La sicurezza delle persone	163
Leadership nella sicurezza e cultura HSE	166
La formazione HSE	167
L'integrità degli asset	167
La salute dei dipendenti	168
Salute e medicina del lavoro	168
IL CAPITALE UMANO	170
Politiche e gestione delle persone	170
L'andamento occupazionale	173
I rischi connessi alla gestione delle persone	174
Le relazioni industriali	175
Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze	177
Innovazione nella gestione delle persone	181
INDICE DEI CONTENUTI GRI	182

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

ai sensi del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (da qui in avanti DNF) è il documento informativo che Saipem redige per assolvere agli obblighi previsti dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 254/2016, recepimento italiano della Direttiva Europea 2014/95/UE. Il documento descrive l'andamento della gestione degli aspetti non finanziari, le politiche del Gruppo, le attività, i rischi e la relativa modalità di gestione, i principali risultati e impatti generati nell'anno, in termini di indicatori e analisi di trend per le tematiche indicate dalla norma, ovvero i temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva. Il documento è inoltre strumento integrante dell'impegno di Saipem nel dare concretezza agli orientamenti della Commissione Europea in materia, al fine di fornire agli stakeholder un'informazione non finanziaria sempre più utile, completa e trasparente per la comprensione del business della Società.

GRI 2-3
GRI 2-5
GRI 2-12
GRI 2-13
GRI 2-14

Metodologia, principi e criteri di reporting

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Saipem (di seguito Gruppo, Saipem, Società, azienda) al 31 dicembre 2022. Informazioni sulla Società, le attività operative e i Paesi di attività sono incluse nella sezione "Profilo societario e principali operazioni" del presente documento e nella "Relazione sulla gestione".

Il documento è redatto in conformità agli Standard del Global Reporting Initiative (GRI), utilizzati come standard di rendicontazione ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016 (vedi sezione "Indice dei contenuti GRI"). Si applica inoltre, per prevalente attività di business, lo standard di settore GRI 11 "Settore petrolifero e gas 2021", considerato anche per la determinazione dei temi materiali e delle informazioni rendicontate.

Al fine di garantire trasparenza sulle performance della Società e favorire la comparabilità dei dati e delle informazioni fornite agli stakeholder, il documento considera anche le indicazioni fornite dal Sustainability Accounting Standards Board (SASB) per l'identificazione e la pubblicazione delle informazioni ritenute più rilevanti per la creazione di valore a lungo termine per il settore. Considerata la natura diversificata delle attività operative del Gruppo, il documento si riferisce agli standard SASB di due diversi settori: 1) Extractives & Minerals processing sector - Oil&Gas - Services; 2) Infrastructure sector - Engineering & Construction services.

Come previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 254/2016, la DNF costituisce una relazione separata nella "Relazione sulla gestione" contrassegnata con apposita dicitura al fine di una sua chiara identificazione. Come tale, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 14 marzo 2023 ed è pubblicata sul sito internet istituzionale nei tempi previsti dalla normativa. La DNF è predisposta dalla funzione Centrale Sustainability Reporting, in collaborazione con tutte le funzioni centrali, delle società, progetti operativi e siti del Gruppo responsabili delle tematiche trattate.

Specifiche procedure definiscono ruoli, responsabilità, attività, controlli e flussi informativi relativamente al processo di rendicontazione della DNF. In particolare, la procedura "Reporting consolidato non finanziario e di sostenibilità" definisce le indicazioni da seguire relativamente al processo di rendicontazione e consolidamento delle informazioni e degli indicatori per il Gruppo. La procedura indica i principi di reporting, la descrizione del processo di analisi di Materialità, il processo di identificazione degli indicatori non finanziari e di sostenibilità, la definizione del perimetro di consolidamento della DNF, il processo di raccolta e attestazione dei dati, il processo di preparazione e approvazione e pubblicazione della DNF.

La DNF richiama altre sezioni della "Relazione sulla gestione" e la "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" per i contenuti che sono ivi trattati nel dettaglio e contiene a sua volta informazioni che assolvono agli obblighi di cui al primo e secondo comma dell'art. 2428 del codice civile, limitatamente all'analisi delle informazioni su personale e ambiente. Inoltre, la "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" fornisce ulteriori approfondimenti in merito agli obiettivi ESG compresi nella remunerazione variabile di lungo termine degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo.

Oltre alle richiamate disposizioni del legislatore, il contenuto del documento è stato anche definito in conformità ai GRI Standard, considerando i principi di materialità e inclusività degli stakeholder, come descritto alla sezione "Analisi di materialità e definizione del contenuto", ed è da intendersi come uno degli strumenti di un sistema organico di documenti, sinergici e complementari, utilizzati dalla Società per informare i propri stakeholder. La predisposizione del documento ha tenuto conto e rendiconta in merito al

più ampio contesto di sostenibilità nel quale la Società opera, sia in termini di catena del valore, che di scenari futuri, che di obiettivi di sviluppo sostenibile a livello globale. Il documento ha lo scopo di fornire un'informativa completa agli stakeholder societari, equilibrata rispetto alle aspettative, tempestiva e comparabile nel tempo e, rispetto al settore, accurata e affidabile, grazie a dedicati strumenti di raccolta e gestione delle informazioni e uno specifico sistema di controllo interno. La modalità di rappresentazione delle informazioni qualitative e quantitative è scelta al fine di rendere il documento di immediata comprensione e chiarezza. Con riferimento ai dati riferiti agli anni 2020 e 2021 rendicontati nel presente documento, non vi sono modifiche rispetto a quanto precedentemente pubblicato. La sezione "Indice dei contenuti GRI" contiene il dettaglio degli indicatori di prestazione rendicontati in conformità alle linee guida adottate.

Con riferimento ai principi di reporting di cui sopra, si specifica che gli indicatori di performance sono stati raccolti su base annuale e la rendicontazione è effettuata sul triennio 2020-2022, salvo dove diversamente indicato. Il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità dei dati e l'analisi dei trend nel triennio, al fine di permettere una corretta lettura delle informazioni e una completa visione a tutti gli stakeholder interessati all'evoluzione delle performance di Saipem. Eventuali variazioni delle metodologie di rilevazione rispetto agli anni passati sono opportunamente segnalate nel documento.

Saipem ha rinnovato per il quarto anno consecutivo il suo impegno di disclosure secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board, integrandole in modo completo nel documento della DNF.

Le informazioni contenute nella DNF si riferiscono ai temi previsti dal decreto, nonché ai temi identificati come materiali e ai relativi indicatori che riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione o che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder del Gruppo. L'analisi di materialità, aggiornata annualmente e con il coinvolgimento diretto di rappresentanze degli stakeholder della Società, ha guidato la definizione dei contenuti da rendicontare. I principali obiettivi e impegni, la descrizione dell'approccio strategico alle tematiche rilevanti di carattere non finanziario e dei principali rischi generati e subiti rispetto a tali ambiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, sono trattati nelle relative sezioni del presente documento.

Saipem ha sviluppato un articolato sistema di reporting e disclosure che risponde alla varietà di stakeholder che appartengono a categorie e geografie molto differenti. Al fine di fornire informazioni di immediata e facile comprensione sulle tematiche di maggiore interesse per tutte le categorie di stakeholder societari, con un linguaggio e modalità più comunicative, Saipem pubblica volontariamente dall'anno 2006 il Bilancio di Sostenibilità annuale. Il documento è disponibile sul sito web istituzionale, insieme ad altri documenti specifici per tematica, ai quali si rimanda ove necessario. Inoltre, dal 2016 la Società pubblica annualmente un Modern Slavery Statement che descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 - Section 54", l'assenza di ogni forma di schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Lo Statement considera, in via volontaria, le attività di tutto il Gruppo Saipem e non le sole società presenti nel Regno Unito.

In merito alla sicurezza dei dati e delle informazioni gestite dalla Società ai fini, non esclusivi, del presente documento, Saipem ha adottato misure di sicurezza affinché tutti gli applicativi e le infrastrutture tecniche siano totalmente integrati con i sistemi di sicurezza per la protezione dalle minacce di natura informatica, con effetti di maggiore garanzia anche sui sistemi di reporting.

La DNF è sottoposta a specifico giudizio di conformità da parte di una società di revisione indipendente, univoca rispetto al processo di revisione della Relazione finanziaria, che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 254/2016 e degli Standard del Global Reporting Initiative ("GRI Standard"), individuati come standard di rendicontazione. L'attività di esame limitato non riguarda l'applicazione delle indicazioni fornite dal SASB e le informazioni previste dal Regolamento UE 2020/852 sulla Tassonomia EU riportate nel paragrafo "Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea". La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella sezione "Relazione della società di revisione", inclusa nel presente documento. L'Assemblea del 3 maggio 2018 ha deliberato di conferire a KPMG SpA l'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2019-2027.

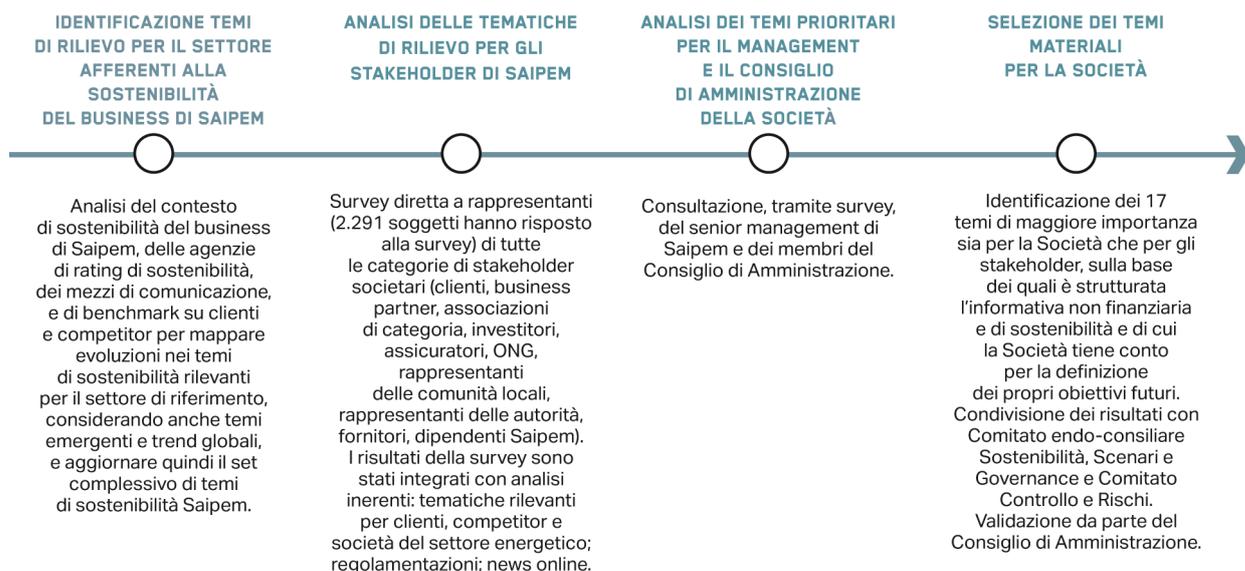
Analisi di materialità e definizione del contenuto

La DNF rendiconta su quegli ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016 valutati come significativi e materiali secondo un processo che tiene conto delle attività specifiche di Saipem e degli interessi di tutte le categorie di stakeholder societari, come di seguito descritto.

Come previsto dai GRI Standard e in accordo con le procedure interne di Saipem, la Società rinnova con cadenza annuale un processo di consultazione e analisi sui temi materiali volto a individuare, identificare e prioritizzare gli aspetti di sostenibilità del proprio business che potrebbero influire in modo sostanziale sulle valutazioni e decisioni dei propri stakeholder e che risultano essere più significative per la Società stessa.

L'analisi è svolta attraverso il coinvolgimento diretto di rappresentanti di tutte le categorie dei principali stakeholder (inclusi i dipendenti), del management societario e del Consiglio di Amministrazione.

Qui di seguito una rappresentazione del processo per fasi successive di lavoro.



L'analisi è stata svolta secondo la metodologia prevista dai GRI Standard 2021 e secondo le indicazioni della Corporate Sustainability Reporting Directive (Direttiva UE 2022/2464 del 14 dicembre 2022), che prevede una valutazione secondo la prospettiva di impatto e finanziaria, definite come segue:

- la prospettiva d'impatto valuta la rilevanza dei temi di sostenibilità in termini di impatti delle operazioni aziendali e della sua catena del valore, in base a gravità e probabilità di impatti negativi effettivi e potenziali sulle persone e sull'ambiente; magnitudo e probabilità degli effetti positivi sulle persone e sull'ambiente connessi alle operazioni e alla catena del valore dell'azienda; immediatezza derivata dagli obiettivi di politica pubblica sociale o ambientale e dai confini del pianeta;
- la prospettiva finanziaria valuta gli aspetti di sostenibilità finanziariamente rilevanti per la Società sulla base della significatività e della probabilità che tali aspetti incidano sul suo valore, oltre quanto già rilevato nell'informativa finanziaria.

L'analisi ha tenuto in considerazione l'attività di business Saipem, le evoluzioni del suo modello di business e della sua strategia, il contesto operativo e di sostenibilità, al fine di aggiornare la lista di temi ESG afferenti al business della Società. Sulla base di valutazioni degli standard e delle evoluzioni normative, sia mandatorie che volontarie, di benchmark sul settore di riferimento e delle tematiche emergenti nel contesto globale, la Società ha coinvolto un'ampia selezione di propri stakeholder nella prioritizzazione di una selezione di tematiche basata sull'impatto da essi valutato.

Una rappresentazione dettagliata dei principali impatti determinati dalle operazioni Saipem e della loro significatività è fornita nella sezione "Stakeholder engagement" del Sustainability Report 2022. Il presente documento tratta della gestione dei suddetti impatti attraverso una rappresentazione dei propri sistemi di gestione e delle performance raggiunte nelle sue attività operative,

L'analisi di materialità è basata su un modello di calcolo che attribuisce dei punteggi alle diverse componenti di indagine e permette di stilare conseguentemente una lista di temi con un gradiente di punteggio. I temi identificati come "materiali" per l'anno d'indagine comprendono quelli con punteggio più alto e sono selezionati anche tenendo in considerazione quelli con punteggi inferiori. In particolare, si evidenzia che le tematiche selezionate come materiali nel corso del 2021, di seguito elencate, hanno ottenuto punteggi di poco inferiori a quelli risultanti nell'anno 2022: uso di combustibili alternativi; controllo e riduzione delle emissioni non GHG.

I risultati finali sono stati condivisi in via preliminare con il Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Scenari e Governance e con il Comitato Controllo e Rischi, e validati dal Consiglio di Amministrazione, i cui membri hanno partecipato all'esercizio di analisi di materialità nella riunione del 25 gennaio 2023.

I temi emersi dall'analisi di materialità costituiscono la base per l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità di Saipem, che viene tenuto in considerazione nella definizione del piano strategico quadriennale e nella definizione degli obiettivi societari e forniscono elementi utili al processo di gestione integrata dei rischi.

La seguente tabella rappresenta i temi materiali definiti nel corso del 2022, con i relativi impegni della Società, basati sulla Vision, la Mission, le Politiche societarie e le Management System Guideline.

Tema materiale 2022	Impegno
Strategie di mitigazione del cambiamento climatico	Saipem Net-Zero: <ul style="list-style-type: none"> ➤ riduzione del 50% delle emissioni di Scope 1 e 2 entro il 2035 (sulla base delle emissioni di GHG del 2018); ➤ Carbon Neutrality per le emissioni di Scope 2 entro il 2025.
Rinnovabili	Diventare sempre più un attore significativo del mercato delle energie rinnovabili, con un focus verso le tecnologie più vicine al core business: eolico offshore, solare fotovoltaico, bioraffinerie integrate, energia geotermica e progetti waste-to-energy.
Emissioni di GHG ed energia	Ottimizzazione dei consumi energetici, utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e aumento dell'efficienza operativa.
Gestione della risorsa idrica	Corretta e consapevole gestione delle risorse idriche focalizzata a massimizzare il riutilizzo dell'acqua ove possibile, e a ridurre al minimo il consumo di essa in tutti i siti e progetti operativi, specialmente se ubicati in aree caratterizzate da particolare scarsità idrica.
Gestione dei disastri, recupero e soccorso	Ridurre e mitigare il rischio ambientale associato agli sversamenti di petrolio e di prodotti chimici garantendo l'adozione di adeguate misure di prevenzione e ripristino.
Salute e sicurezza lungo la catena del valore	Attuare misure volte a prevenire lesioni, impatti negativi sulla salute e danni agli asset. Progettare e realizzare iniziative volte a fornire le conoscenze e le competenze necessarie per consentire a tutti di svolgere il proprio lavoro in sicurezza. Migliorare continuamente il modo in cui la Società lavora, l'efficienza delle procedure e del sistema di gestione, in linea con i più elevati standard internazionali e attraverso la trasformazione digitale e l'innovazione dei processi, per essere in grado di affrontare le sfide future. Tutelare la salute dei lavoratori e garantire la continuità dei servizi sanitari e più in generale la continuità operativa dell'azienda nelle diverse aree del mondo, con particolare riferimento alla gestione sanitaria della pandemia con l'obiettivo di ridurre l'impatto. Collaborare con i fornitori per contribuire al loro sviluppo in termini di sostenibilità del loro business e per ridurre/minimizzare i rischi di sostenibilità lungo la catena di fornitura.
Rischi per la salute pubblica	Massima attenzione a identificare e valutare i rischi relativi alla salute delle persone, al fine di adottare rapide ed efficaci misure di mitigazione. Proteggere la salute del personale e di tutte le persone influenzate dalle attività della società, prendendo in considerazione sia le attività in esecuzione che pianificate, e le specifiche criticità o vulnerabilità dei contesti operativi.
Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore	Rispettare le best practice internazionali in materia di diritti umani e del lavoro e monitorarne il rispetto. Collaborare con i fornitori per contribuire al loro sviluppo in termini di sostenibilità del loro business e per ridurre/minimizzare i rischi di sostenibilità lungo la catena di fornitura.
Diversità, equità e inclusione	Promuovere la creazione di una cultura aziendale inclusiva.
Occupazione sostenibile	Mantenere le competenze dei dipendenti in linea con le esigenze di business e rafforzare l'immagine dell'azienda per trattenere e attirare persone di talento.
Cybersecurity	Costruire e sviluppare un modello di sicurezza integrato pienamente inserito nei processi aziendali e allineato ai valori societari e alla legislazione applicabile al fine di: <ul style="list-style-type: none"> ➤ garantire un luogo di lavoro sicuro e protetto e proteggere tutti i dipendenti, i lavoratori subcontrattisti e le terze parti; ➤ proteggere tutte le informazioni e il know-how aziendale; ➤ tutelare l'integrità e la reputazione del management e degli stakeholder.
Diversificazione delle attività aziendali	Progressiva diversificazione dal core business, anche attraverso la creazione di dedicate linee di business, verso settori del Robotics and Industrialized solutions e Infrastrutture sostenibili.
Efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG	In applicazione dell'impegno a perseguire il successo sostenibile della Società espresso nel Codice di Corporate Governance, mantenere adeguate regole e procedure per l'efficace funzionamento dell'organo, secondo l'obiettivo prioritario di assicurare adeguata competenza e professionalità dei suoi membri su tutti gli ambiti di responsabilità.
Gestione della privacy dei dati	Mantenere un modello di sicurezza informatica basato su una strategia di sicurezza preventiva e difensiva che riduca al minimo i rischi per la sicurezza fisica e informatica.
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali	Lavorare responsabilmente e collaborare con gli stakeholder per creare valore condiviso, minimizzando sempre i potenziali impatti negativi che le operazioni e presenza della Società potrebbero avere.
Contrasto alla corruzione	Operare in conformità con le migliori pratiche di etica del business.

Perimetro di rendicontazione

Come prescritto dal D.Lgs. n. 254/2016, la DNF contiene le informazioni e gli indicatori relativi alla performance di Saipem SpA e di tutte le società controllate consolidate integralmente nella "Relazione finanziaria annuale", così come descritte alla sezione "Struttura partecipativa del Gruppo Saipem", per i Paesi

elencati alla sezione "I Paesi di attività Saipem". Eventuali variazioni del perimetro di reporting rispetto all'anno precedente sono descritte nella sezione "Principi di consolidamento" della "Relazione finanziaria annuale". Si evidenzia in particolare che in data 28 ottobre 2022 è stato perfezionato il primo closing della transazione di cessione del business Drilling Onshore a KCA Deutag, a seguito dell'accordo annunciato il 1° giugno 2022, operazione in linea con le azioni aggiuntive rispetto al Piano Strategico 2022-2025 nell'ottica di una gestione attiva del portafoglio di asset. Saipem ha completato la cessione a KCA Deutag della quasi totalità delle attività drilling onshore in Medio Oriente e Africa, a fronte di un incasso di 488 milioni di dollari e di una partecipazione del 10% in KCA Deutag; la cessione delle rimanenti attività è prevista nel corso del 2023.

In alcuni ambiti sono presenti variazioni rispetto al perimetro di consolidamento suddetto, garantendo comunque il criterio dell'impatto significativo, come definito alla sezione "Analisi di materialità e definizione del contenuto". Per quanto riguarda i dati relativi alla sicurezza, si sottolinea che, a partire dal 2018, essi sono stati rendicontati suddivisi tra Saipem e subcontrattisti. Invece, negli indicatori afferenti all'ambito ambientale sono inclusi anche i dati relativi a subcontrattisti operanti nei siti Saipem e dei partner nelle attività in cui Saipem è responsabile della gestione HSE. Per gli stessi indicatori sono stati inoltre definiti dei limiti di significatività per l'inclusione dei siti operativi nel perimetro (es. numero di persone presenti in sito o, nel caso di uffici non di proprietà Saipem, tipologia di contratto d'affitto).

Si specifica inoltre che per le relazioni con gli stakeholder locali sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Al fine di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto, come previsto dal D.Lgs. n. 254/2016, ovvero di fornire le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività dell'intero Gruppo Saipem e per garantire altresì la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari, oltre al perimetro delle società consolidate integralmente (denominato nel documento "Consolidato integrale"), gli indicatori sono riportati anche con un perimetro di rendicontazione più esteso, includendo le società controllate non consolidate integralmente e quelle in joint operation, a controllo congiunto o collegate, in cui Saipem ha il controllo delle operazioni. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

Il processo di reporting degli indicatori riportati nel presente documento è basato su una raccolta capillare per singolo sito/progetto operativo, con specificità date dal modello gestionale delle tematiche alle quali gli stessi si riferiscono, al fine di permettere un consistente e completo monitoraggio e controllo da parte delle funzioni responsabili delle diverse aree e a tutti i livelli gerarchici e geografici previsti. Sono esclusi quegli indicatori che per caratteristiche intrinseche al modello di gestione hanno un'origine esclusivamente centrale del dato.

Per la descrizione dei rischi identificati dalla Società relativamente alle cinque aree la cui trattazione è prevista dal D.Lgs. n. 254/2016 e alle tematiche individuate come materiali per la Società, oltre a quanto rappresentato nelle specifiche sezioni della DNF, si rimanda anche alla sezione "Gestione dei rischi d'impresa" della "Relazione sulla gestione" per una trattazione più completa e integrata nel complessivo sistema di Integrated Risk Management di Saipem e delle sue controllate.

	Connessi alle strategie e all'acquisizione dei progetti	Connessi all'esecuzione dei progetti	Connessi alla gestione degli asset	Connessi alla salute, sicurezza e ambiente	Rischi connessi alla supply chain e alle partnership	Connessi al country e al contesto esterno	Rischi di compliance	Rischi cyber & data protection	Rischi connessi alle risorse umane
TEMI TRATTATI IN DNF 2022/RISCHI TRATTATI NELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE "GESTIONE DEI RISCHI D'IMPRESA"									
Salute e sicurezza lungo la catena del valore				■	■	■			
Strategie di mitigazione del cambiamento climatico	■	■	■	■	■				
Rinnovabili	■								
Contrasto alla corruzione					■		■		
Emissioni di GHG ed energia	■								
Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore				■	■				
Adattamento al cambiamento climatico	■			■					
Cybersecurity								■	
Rischi per la salute pubblica				■		■			
Diversità, equità e inclusione						■			■
Diversificazione delle attività aziendali	■	■							■
Gestione della risorsa idrica				■					
Efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG									
Gestione della privacy dei dati								■	
Occupazione sostenibile				■					■
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali				■	■	■			
Gestione dei disastri, recupero e soccorso	■			■		■			

CORRISPONDENZA D.LGS. N. 254/TEMI MATERIALI/INFORMATIVE GRI/CONTENUTI DNF

Ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche materiali Saipem e trattate in DNF	GRI Standard	Icona	Sezioni della DNF Saipem 2022	Approfondimenti in altri documenti
Modello aziendale di gestione e organizzazione Art. 3.1, comma a	Efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG.	GRI 2: General Disclosures 2021 GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 204 : Procurement Practices 2016		Modello aziendale di gestione e organizzazione.	Capitoli "Risorse umane" e "Governance" della Relazione sulla gestione. Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2022.
Politiche Art. 3.1, comma b				Nelle specifiche sezioni "Politiche e sistema di gestione" di ciascun ambito trattato.	Le Politiche societarie sono disponibili alla sezione Documentazione del sito www.saipem.com .
Temi ambientali: - impatti su ambiente Art. 3.2, comma c - energia ed emissioni Art. 3.2, comma a; Art. 3.2, comma b - risorse idriche Art. 3.2, comma a	Strategie di mitigazione del cambiamento climatico. Emissioni di GHG ed energia. Adattamento al cambiamento climatico. Rinnovabili. Gestione della risorsa idrica. Gestione dei disastri, recupero e soccorso.	GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 302: Energy 2016 GRI 303: Water and Effluents 2018 GRI 305: Emissions 2016 GRI 306: Waste 2020		Consumo di energia ed efficienza energetica. Energie rinnovabili. Uso di combustibili alternativi. Controllo e riduzione delle emissioni GHG. Il contributo alla mitigazione del cambiamento climatico e strategie di mitigazione. Controllo e riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG).	Capitolo "Transitioning toward Net-Zero" del Bilancio di Sostenibilità 2022.
Gestione delle persone Art. 3.2, comma d Impatti su salute e sicurezza Art. 3.2, comma c	Occupazione sostenibile. Rischi per la salute pubblica. Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore. Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali. Cybersecurity, sulla Governance ESG. Diversità, equità e inclusione.	GRI 401: Employment 2016 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 GRI 404: Training and Education 2016 GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016 GRI 413: Local Communities 2016		La sicurezza. La salute. Competenze e conoscenze.	Capitoli "Valuing people" e "Diversity, equity & inclusion" del Bilancio di Sostenibilità 2022.
Aspetti sociali Art. 3.2, comma d	Diversificazione delle attività aziendali.	GRI 201: Performance economiche 2016 GRI 202: Market presence 2016 GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 GRI 207: Imposte 2019 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		La creazione di valore sostenibile nel tempo. La gestione etica della catena di fornitura. Pratiche di security.	Capitoli "Partnering at the local level to create value" e "Sustainable supply chain" del Bilancio di Sostenibilità 2022.
Rispetto dei diritti umani Art. 3.2, comma e	Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore.	GRI 406: Non discrimination 2016 GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining 2016 GRI 408: Child Labour 2016 GRI 409: Forced or Compulsory Labour 2016 GRI 410: Security Practices 2016		Le persone in Saipem e tutte le sotto-sezioni. Rispetto dei diritti umani.	Capitolo "Human and labour rights at Saipem", "Valuing people" e "Sustainable supply chain" del Bilancio di Sostenibilità 2022.
Lotta alla corruzione Art. 3.2, comma f	Contrasto alla corruzione.	GRI 205: Anti-corruption 2016 GRI 415: Public policy 2016		Lotta alla corruzione.	

Attività di controllo sull'informativa non finanziaria

Il sistema di reporting non finanziario di Saipem è basato su specifiche procedure che definiscono ruoli, responsabilità, attività e flussi informativi. Inoltre, la Società è dotata di specifici sistemi IT, in continua evoluzione in ottica di miglioramento continuo, per rendere più efficiente e solido possibile il processo.

È stato poi sviluppato un processo di attestazioni interne per cui i responsabili chiaramente identificati nella gestione dei dati formalizzano una "lettera di attestazione", redatta al fine di certificare la correttezza e la tracciabilità dei dati e delle informazioni. Infine, la DNF e il Bilancio di Sostenibilità sono sottoposti a revisione limitata da parte di una società di revisione indipendente.

A integrazione, Saipem si è anche dotata di un sistema di controllo interno sull'informativa non finanziaria al fine di rafforzare ulteriormente l'affidabilità, la tempestività e la completezza del processo di reporting.

È stata creata un'unità dedicata che è responsabile di coordinare e pianificare le attività necessarie per l'operatività del sistema di controllo e sono state emesse specifiche procedure interne (i.e. Management System Guideline dedicata e le Matrici di Rischio e Controllo per ogni società in perimetro).

Il Sistema di Controllo Interno sull'informativa non finanziaria è stato sviluppato utilizzando i principi del CoSO Internal Control-Integrated Framework. È stato definito un set minimo di controlli e monitoraggi, suddiviso per macro-processi, sotto processi e indicatori, nonché per tipologia di sito/asset, da implementarsi a livello di Gruppo. L'attenzione particolare al sito/asset è fondamentale in quanto determina delle specificità nei processi di reporting non finanziario, in particolare per la raccolta del dato primario.

Le fasi operative del sistema di controllo sono le seguenti:

- 1) definizione del perimetro di applicazione tramite valutazioni quantitative (identificazione delle società rilevanti del Gruppo e degli indicatori non finanziari significativi);
- 2) identificazione e valutazione dei controlli. Sono identificate specifiche attività di controllo, le quali possono includere approvazioni, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, revisioni delle prestazioni operative, conferma di ipotesi e stime, separazione dei compiti. I controlli possono essere manuali o automatici, a seconda del metodo e degli strumenti utilizzati per eseguirli, e inoltre possono essere preventivi o ispettivi, a seconda della posizione del controllo nel flusso dell'attività di reportistica;
- 3) attività di monitoraggio e azioni correttive. Il monitoraggio è l'insieme delle attività volte a verificare che il Sistema di Controllo Interno sia correttamente disegnato e operativo. Sono previste due tipologie di monitoraggio: di linea e indipendente. Il monitoraggio di linea viene eseguito su base annuale dal responsabile dell'unità organizzativa gestore della fase o dell'attività sulla quale risiede il rischio. Il monitoraggio indipendente viene eseguito con l'ausilio della Funzione Internal Audit di Saipem. A partire dal 2021 la cadenza delle attività di monitoraggio indipendente ha cadenza semestrale;
- 4) resoconto e valutazione del Sistema di Controllo Interno. Viene predisposto un report di sintesi sul Sistema di Controllo Interno sull'informativa non finanziaria descrivendo le principali risultanze delle attività di monitoraggio di linea e indipendente. Nel 2022 tale report è stato condiviso sia con il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance che con il Comitato Controllo e Rischi.

Il Sistema è operativo dal 2019 con una copertura progressivamente più ampia di società e indicatori.

Dall'introduzione del sistema a oggi, alcuni processi di reporting sono stati irrobustiti, sono state fatte integrazioni in alcune procedure aziendali, nuovi indicatori sono stati integrati nei sistemi informatici della Società e alcuni calcoli prima effettuati manualmente sono stati automatizzati. Inoltre è stato realizzato un importante sforzo nella formalizzazione delle attività di controllo già in essere, ma soprattutto nella progettazione di adeguate attività di monitoraggio quando non già previste.

Allo scopo di rafforzare ulteriormente l'efficacia dei processi operativi in ambito ESG è stato recentemente sviluppato uno strumento di controllo aggiuntivo. La Funzione Internal Audit, nel 2021 e 2022, ha aggiornato i work programme – previsti per gli interventi di audit aventi a oggetto le società e alcuni processi – integrando un set di verifiche su tematiche ESG. Le tematiche considerate sono le seguenti: rispetto diritti umani, catena di fornitura sostenibile, diversità e ambiente. Tali test sono effettuati su un campione di società e/o alcuni processi inclusi nel piano di audit annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Dalle analisi condotte, i cui risultati sono stati presentati al Comitato Controllo e Rischi nell'ambito della regolare e periodica informativa in merito all'attuazione del Piano di Audit, non sono emerse particolari criticità in merito.



GRI 2-4, 2-6
 SASB
 IF0301-A/B/C
 SASB
 EM-SV-000.
 A/B/C/D
 SASB
 IF-EN-000.C

IL BUSINESS SAIPEM

Profilo societario e principali operazioni

Il Gruppo Saipem è un provider di soluzioni globali per il settore energetico e delle infrastrutture, presente in più di 70 Paesi, con 9 cantieri di fabbricazione e una flotta mare composta, a fine 2022, da 29 navi di costruzione, di cui 26 di proprietà e 3 di terzi e in gestione a Saipem, e 13 mezzi di perforazione, di cui 9 di proprietà Saipem. Dettagli in merito agli eventi registrati nel corso dell'esercizio che hanno portato a modifiche nella composizione della flotta rispetto all'anno precedente sono presenti nella "Relazione sulla gestione". La Società opera in Europa, Americhe, CSI, Africa, Medio Oriente, Estremo Oriente e Oceania. La Società dispone di competenze specialistiche nella gestione di progetti complessi, dall'ideazione al decommissioning, in ambienti estremi, aree remote e acque profonde.

Il contesto di mercato nel quale Il Gruppo opera è descritto nella sezione "Il contesto di mercato" della presente Relazione finanziaria.

Per favorire la transizione energetica, rispondendo e anticipando le esigenze dell'attuale e del futuro mercato, il Gruppo ha fatto dell'innovazione e della digitalizzazione elementi chiave della propria strategia. Un impegno che interessa sia il business tradizionale legato alle fonti energetiche fossili, sia lo sviluppo di nuove tecnologie per i mercati emergenti delle energie rinnovabili.

Il modello di business del Gruppo Saipem valorizza le sinergie tra le diverse aree di business e il contesto esterno in cui opera, al fine di trovare soluzioni sempre nuove per aumentare l'efficienza operativa, ridurre l'impatto ambientale delle operazioni e dei prodotti forniti ai clienti, migliorare la sicurezza del personale e dei fornitori. La sezione "Assetto organizzativo" della presente Relazione finanziaria presenta la configurazione organizzativa del Gruppo.

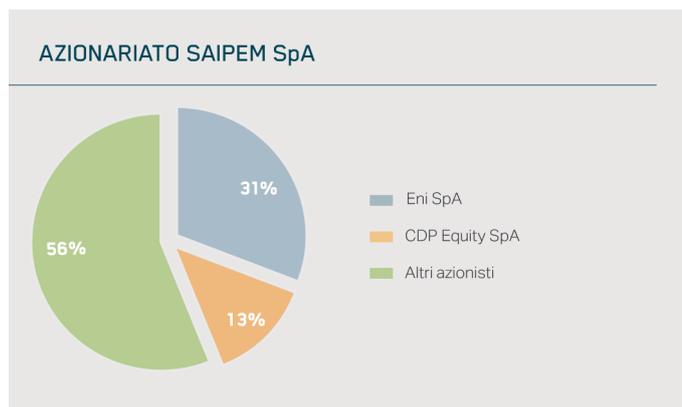
Ulteriori informazioni sul profilo societario e le operazioni per linea di business sono disponibili al capitolo "Assetto organizzativo" della Relazione finanziaria annuale e alla sezione "Profilo dell'emittente" della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2022.

Metriche di attività operativa nell'anno	Unità di misura	2022
Totale backlog ^(a)	(milioni di euro)	24.017

(a) Non include le Perforazioni Terra.

Azionariato

Saipem è una società soggetta al controllo congiunto di Eni SpA e CDP Equity SpA. Al 31 dicembre 2022 il capitale sociale di Saipem SpA ammonta a 501.669.790,83 euro, suddiviso in n. 1.995.557.732 azioni ordinarie e n. 1.059 azioni di risparmio, tutte prive dell'indicazione del valore nominale. Sulla base delle informazioni disponibili e delle comunicazioni ricevute ai sensi della delibera Consob 11971/1999 (Regolamento Emittenti), al 31 dicembre 2022 il 31,19% del capitale sociale di Saipem SpA è detenuto da Eni SpA, il 12,82% è detenuto, tramite la controllata CDP Equity SpA, da Cassa Depositi e Prestiti (CDP) SpA, società controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, mentre la parte restante è distribuita tra altri azionisti privati, nessuno dei quali risulta detenere quota rilevante superiore o uguale al 3%.



Evoluzione dello scenario di mercato e strategia

Le informazioni previsionali riportate nel presente paragrafo devono ritenersi "forward-looking statements", poiché dipendono anche dal verificarsi di eventi e sviluppi futuri al di fuori del controllo della Società; in particolare, le informazioni potrebbero essere oggetto di revisioni a seguito delle evoluzioni della crisi russo-ucraina in atto e conseguentemente del contesto di mercato di riferimento. Maggiori dettagli sono forniti alla nota 46 delle Note illustrative al bilancio consolidato "Evoluzione prevedibile della gestione e fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio – Effetti della crisi russo-ucraina: misure restrittive e sanzioni dell'UE".

L'attuale contesto di riferimento è caratterizzato da una significativa tendenza di ripresa nei mercati di riferimento per Saipem, in linea con una crescita visibile sia in termini di indicatori macroeconomici che di domanda energetica complessiva. Nel 2022 l'economia mondiale, secondo il Fondo Monetario Internazionale, è cresciuta del 3,4% rispetto al 2021, in linea con la media del periodo pre-pandemico (2015-2019). Tale tendenza si è manifestata nonostante alcuni fattori significativi abbiano pesato sullo scenario globale, tra tutti l'instabilità geopolitica generata dal prolungato conflitto in Ucraina e gli elevati tassi di inflazione, trainati anche dall'andamento del prezzo delle materie prime.

In tale contesto il settore energetico, risultato tra i più impattanti dalla crisi del 2021, ha registrato nel 2022 chiari segnali di ripresa, in ragione del recupero della domanda di energia e, in particolare, di petrolio e gas. Il riequilibrio dei fondamentali di mercato ha portato un significativo aumento dei prezzi degli idrocarburi che, sostenuti dall'instabilità del contesto geopolitico, si sono mossi nella prima metà dell'anno sopra i 100 dollari al barile per poi stabilizzarsi intorno agli 80 dollari al barile verso la fine del periodo. A livello complessivo i segnali emersi nel corso dell'anno si sono progressivamente tradotti in un recupero degli investimenti nei settori dell'Oil&Gas, che nel 2022 hanno raggiunto e superato i valori pre-COVID. Tale crescita, che si è registrata in tutte le aree geografiche e con particolare intensità in Medio Oriente, è risultata tale da compensare ampiamente il crollo delle attività in Russia e Ucraina. A sostegno di questa tendenza hanno contribuito, oltre che le dinamiche inflattive, anche la necessità di ritornare a investire in infrastrutture energetiche, all'interno di due direttive: garantire il sostegno della futura domanda di idrocarburi, ulteriormente alimentata dalla necessità di sostituire le importazioni di prodotti petroliferi russi, e la seconda, di ridurre i rischi di approvvigionamento delle fonti energetiche in alcune aree geografiche come l'Europa. In un contesto di recupero complessivo le principali società petrolifere hanno mantenuto una strategia finalizzata sia a mantenere la solidità del proprio assetto finanziario, che a diversificare il proprio portafoglio di investimenti in modo da rispondere alle crescenti pressioni dal mercato in tema di transizione energetica e obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂.

Le aspettative del settore Oil&Gas per i prossimi anni si confermano positive in diverse regioni (ad esempio, Africa e Medio Oriente, aree in cui Saipem è storicamente presente) e trasversalmente rispetto ai diversi mercati di riferimento di Saipem, a partire da quelli più reattivi all'andamento del prezzo di petrolio e gas, come E&C Offshore e Drilling Offshore, al mercato E&C Onshore, diversificato tra attività upstream, midstream e downstream. Un focus crescente verrà dato ai mercati dell'Offshore Construction tradizionale, storicamente più attrattivi e per i quali Saipem dispone di asset unici nell'industria. Nel mercato dell'Offshore Wind si sta attuando una strategia in più fasi, partendo da un focus iniziale su opportunità in cui Saipem possa valorizzare le proprie competenze distintive, per poi consolidare la propria presenza parallelamente al pieno sviluppo del mercato atteso nei prossimi anni. Nel settore delle Onshore Construction si continuerà con un approccio commerciale selettivo, concentrandosi sui prodotti della transizione energetica dal gas naturale alla CO₂, mantenendo una forte attenzione sull'esecuzione ottimale dei progetti e il de-risking del portafoglio. Un contributo crescente verrà fornito dalle soluzioni modulari e nelle infrastrutture sostenibili attraverso due linee di business dedicate.

Nel più lungo periodo l'analisi del contesto di mercato restituisce un mondo in graduale mutamento. La domanda energetica globale continua a essere prevista in crescita nell'arco dei successivi venti anni, pur con un mix in evoluzione rispetto all'attuale. L'impegno dei governi dei principali Paesi per una progressiva riduzione delle emissioni clima-alteranti si prevede possa sostenere il graduale mutamento nell'utilizzo delle fonti energetiche tradizionali a favore di quelle rinnovabili e fonti a bassa intensità carbonica. Tali impegni, sostenuti anche dalle scelte ESG degli investitori finanziari e dalla pressione dell'opinione pubblica, hanno portato all'annuncio di diverse iniziative di riduzione delle emissioni da parte di Paesi e società in diverse aree del pianeta. Il raggiungimento di tali obiettivi si basa principalmente sullo sviluppo e l'impiego di una serie di nuove tecnologie in ambiti come le energie rinnovabili, la decarbonizzazione di diversi settori industriali (come ad esempio, agricoltura, produzione dell'acciaio e del cemento, trasporti), l'efficienza energetica e l'economia circolare. L'utilizzo di tali soluzioni innovative per la realizzazione delle nuove infrastrutture energetiche e per la riduzione delle emissioni carboniche si attende possa creare un mercato significativo e di particolare interesse per Saipem, che dispone già oggi in questo contesto di competenze ed esperienze che rappresentano un vantaggio competitivo nei nuovi settori della transizione energetica. In particolare, Saipem ha concentrato i propri sforzi su alcuni ambiti chiave, quali ad esempio:

- partnership tecnologiche, brevetti e impianti pilota su diverse tecnologie impiantistiche pulite (es., cattura di CO₂, riciclo chimico delle plastiche ed eolico flottante);
- soluzioni robotiche innovative (es., droni sottomarini) per offrire servizi di monitoraggio e manutenzione a bassa impronta carbonica;
- esperienze e track record su impianti e tecnologie che saranno di primaria importanza nelle strategie di ibridizzazione delle fonti energetiche;
- solida reputazione verso i principali operatori Oil&Gas che ricoprono oggi un ruolo chiave nell'implementazione della transizione energetica.

Nel contesto delineato il focus principale della strategia per la transizione energetica di Saipem è articolato principalmente intorno a quattro mercati di riferimento:

- LNG e gas monetization (incluse soluzioni green e blu), quali vettori energetici di transizione;
- cattura e sequestro dell'anidride carbonica, con aspettative di crescita nel lungo periodo e diverse iniziative già in fase avanzata in diversi Paesi. Si attende inoltre che il mercato si possa aprire anche in

settori diversi da quelli dell'Oil&Gas, come quelli hard-to-abate della produzione di energia elettrica, dell'acciaio e del cemento;

- idrogeno e nuovi vettori energetici (come ammoniaca e metanolo), in modo particolare se prodotti a partire da fonti energetiche a impatto zero. Anche questo mercato è previsto in forte crescita nei prossimi decenni;
- mercato del riciclo chimico della plastica, sia tramite depolimerizzazione che conversione plastic-to-liquid, attraverso iniziative dedicate di sviluppo tecnologico;
- eolico a mare, per il quale si prevedono investimenti significativi da parte degli operatori e che richiederà un apporto sempre crescente di capacità e competenze lungo tutta la catena del valore. Inoltre, Saipem continuerà a investire nello sviluppo delle tecnologie relative all'eolico flottante, concentrandosi sulle tecnologie proprietarie Star 1 e Hexafloat.

Inoltre, grazie a un accordo recentemente siglato con Eni Sustainable Mobility, Saipem promuoverà l'utilizzo di biocarburanti sulla propria flotta offshore di costruzione e perforazione, in modo da consentire una significativa riduzione della propria impronta carbonica durante le attività operative.

Infine, una particolare attenzione è stata dedicata anche al mercato delle infrastrutture smart e sostenibili, in particolare su quelle ad alto contenuto tecnologico e sostenibili in collegamento con il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Saipem vanta nel settore un'esperienza consolidata in diversi progetti significativi sia in Italia, sia all'estero e ha tutte le credenziali per puntare a cogliere interessanti opportunità di business nei prossimi anni.

Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea

La Tassonomia Europea per le attività sostenibili è un sistema di classificazione istituito dall'Unione Europea per identificare quali attività e investimenti sono sostenibili dal punto di vista ambientale.

Il Regolamento UE sulla Tassonomia (2020/852) è entrato in vigore nel luglio 2020 ed è il fulcro del piano d'azione europeo per la finanza sostenibile che coinvolge tutti i partecipanti dei mercati finanziari, ed è finalizzato a prevenire il greenwashing e a supportare gli investitori a compiere scelte più ecologiche al fine di riorientare i flussi di capitali (sia pubblici che privati) verso attività economiche sostenibili, contribuendo al Green Deal europeo.

La Tassonomia definisce un'attività economica ecosostenibile se: contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più dei sei obiettivi ambientali (SC - Substantial Contribution); non arreca un danno significativo a nessuno degli obiettivi ambientali (Do No Significant Harm - DNSH); è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia.

Identificazione delle attività ammissibili alla Tassonomia

Con riferimento al Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 della Commissione del 4 giugno 2021, Saipem ha identificato una serie di attività economiche ammissibili come parte del portfolio di attività svolte da Saipem (attuali e potenziali).

Come società di ingegneria e costruzione, Saipem ha un ruolo importante nel supportare i propri clienti anche nella progettazione e costruzione di impianti e strutture in linea con i requisiti di sostenibilità ambientale; pertanto per alcune attività specifiche, in accordo con il suddetto Regolamento Delegato punto (37), l'attività di Saipem è stata inclusa in quanto abilitante l'attività dei clienti, questo in particolare nell'ambito di "Produzione di ammoniaca anidra", per la quale Saipem possiede una tecnologia proprietaria di efficientamento degli impianti di urea, nonché per le attività di analisi e studi di fattibilità svolte in diverse aree che rientrano nella classificazione di ammissibilità per la Tassonomia.

Nel corso del 2022 Saipem ha svolto una serie di progetti per i propri clienti che sono riconducibili alla classificazione delle attività economiche ammissibili per la Tassonomia Europea, in quanto contribuiscono in maniera sostanziale alla mitigazione del cambiamento climatico. Di seguito vengono riportati i principali:

Attività ammissibile alla Tassonomia	Progetti Saipem
3.6 Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	Progetti di cattura carbonio e altre tecnologie a basse emissioni di carbonio
3.10 Produzione di idrogeno	Progetti Idrogeno
3.15 Produzione di ammoniaca anidra	Progetti Ammoniaca e Urea
4.1 Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	Progetti relativi a impianti fotovoltaici
4.3 Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	Progetti relativi a parchi eolici offshore
4.13 Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi	Progetti relativi a impianti biogas e bioenergia
5.1 Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	Progetti relativi a costruzione di condutture d'acqua
5.9 Recupero di materiali dai rifiuti non pericolosi	Progetti di circolarità e recupero materiali
6.14 Infrastrutture per il trasporto ferroviario	Progetti di costruzione di infrastrutture ferroviarie

SASB
IF-EN-410b.1

SASB
IF-EN-410b.3

Inoltre, Saipem svolge progetti di ingegneria e costruzione nel settore del gas naturale, che rappresentano circa il 50% dei propri ricavi. Il coinvolgimento di Saipem in questo settore riguarda la catena del valore del gas naturale (estrazione, trattamento, stoccaggio, trasporto, ecc.), che risulta esclusa dal Regolamento Delegato (UE) 2022/1214 su gas e nucleare, per cui le attività ammissibili riguardano esclusivamente quelle di produzione di energia elettrica (rif. "4.29 Produzione di energia elettrica da combustibili gassosi fossili - Costruzione o gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili"). Pertanto, con riferimento all'informativa ai sensi dell'art. 8, paragrafi 6 e 7 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, che prevede l'utilizzo dei modelli forniti nell'Allegato XII per la comunicazione delle attività legate al nucleare e ai gas fossili, si precisa che sono stati omessi tutti i modelli in quanto non sono rappresentativi delle attività della Società.

Analisi di allineamento alla Tassonomia

Per i principali progetti è stata svolta un'analisi di allineamento con i criteri di vaglio tecnico previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 per determinare quelli che contribuiscono in modo sostanziale alla mitigazione dei cambiamenti climatici e non arrecano un danno significativo a nessun altro obiettivo ambientale.

L'analisi di allineamento è stata eseguita a progetto, attraverso la valutazione dei criteri specificatamente applicabili, la verifica di quanto il progetto fosse allineato tramite raccolta di dati specifici, l'analisi della documentazione progettuale con particolare riferimento ai documenti di Environmental and Social Impact Assessment (ESIA) e altri documenti tecnici, che sono stati raccolti a supporto della valutazione. Tale analisi è stata svolta dalle funzioni aziendali e di progetto competenti, tra cui la funzione Ambiente, Sostenibilità, Ingegneria, ecc., e con il diretto coinvolgimento del Responsabile di Progetto (Project Manager/Director).

Garanzie minime di salvaguardia

Per quanto riguarda le garanzie minime di salvaguardia sociali, come previste dal Regolamento (UE) 2020/852, l'analisi di dettaglio è stata svolta attraverso un'autovalutazione realizzata attraverso un'analisi dei documenti e delle procedure aziendali, al fine di garantire l'allineamento dell'operare di Saipem con le linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali e con i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, e le convenzioni fondamentali dell'ILO.

Informativa relativa alla Tassonomia UE

La presente informativa relativa alla tassonomia è predisposta in linea con il Regolamento (UE) 2020/852 e i relativi atti delegati applicabili. Le tabelle sottostanti includono le informazioni richieste dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 della Commissione del 6 luglio 2021 per le attività Saipem attualmente allineate o ammissibili alla Tassonomia. È riportato per confronto anche il dato relativo alle attività allineate e ammissibili dello scorso anno (2021), riportate in ultima colonna come anno N-1.

TABELLA 1. QUOTA DEL FATTURATO DERIVANTE DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2022^(*)

Attività economiche	Codice	Fatturato assoluto (k euro)	SC			DNSH							Categoria (attività abilitate)	Quota di fatturato allineato alla Tassonomia (Anno N)	Quota di fatturato allineato alla Tassonomia (Anno N-1)	
			Quota del fatturato Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	Acque e risorse marine	Economia circolare	Inquinamento	Biodiversità ed ecosistemi	Garanzie minime di salvaguardia	A				(%)
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	4.1	35.343	0,36	0,36	0,00	S	S	S	S	S	S	S	S	-	0,36	0,00
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	687.449	6,89	6,89	0,00	S	S	S	S	S	S	S	S	-	6,89	5,52
Infrastrutture per il trasporto ferroviario	6.14	294.698	2,95	2,95	0,00	S	S	S	S	S	S	S	S	A	2,95	2,91
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		1.017.490	10,20	10,20	0,00										10,20	8,43
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																
Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	3.6	4.686	0,05													
Produzione di idrogeno	3.10	2.430	0,02													
Produzione di ammoniaca anidra	3.15	86.054	0,86													
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	890	0,01													
Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi	4.13	1.142	0,01													
Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	5.1	1.990	0,02													
Recupero di materiali da rifiuti non pericolosi	5.9	1.124	0,01													
Altre ^(**)		2.416	0,02													
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		100.732	1,00												1,00	0,83
Totale (A.1+A.2)		1.118.222	11,20												11,20	9,26
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		8.861.624	88,80													
Totale (A+B)		9.979.846														

(*) Le altre colonne previste dal Regolamento non sono state incluse in quanto non applicabili.

(**) Altre attività ammissibili includono: 3.1 Fabbricazione di tecnologie per le energie rinnovabili; 3.2 Fabbricazione di apparecchiature per la produzione e l'utilizzo di idrogeno; 3.3 Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per i trasporti; 4.4 Produzione di energia elettrica mediante tecnologie dell'energia oceanica; 4.14 Reti di trasmissione e distribuzione di gas rinnovabili e a basse emissioni di carbonio; 5.11 Trasporto di CO₂; 5.12 Stoccaggio geologico permanente sotterraneo di CO₂; 6.12 Riqualificazione del trasporto marittimo e costiero di merci e passeggeri; 6.16 Infrastrutture che consentono il trasporto per vie d'acqua a basse emissioni di carbonio; 9.1 Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato.

TABELLA 2. QUOTA DELLE SPESE IN CONTO CAPITALE (CAPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2022 ^(*)

Attività economiche	Codice	CapEx assoluto (k euro)	SC			DNSH							Quota Capex allineate alla tassonomia (anno N)	Quota Capex allineate alla tassonomia (anno N tassonomia - 1)
			Quota del CapEx Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici S/N	Adattamento ai cambiamenti climatici S/N	Acque e risorse marine S/N	Economia circolare S/N	Inquinamento S/N	Biodiversità ed ecosistemi S/N	Garanzie minime di salvaguardia S/N		
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)														
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	53.054	7,73	7,73	0,00	S	S	S	S	S	S	S	7,73	3,58
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		53.054	7,73	7,73	0,00								7,73	3,58
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)														
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	7.3	928	0,14											
Installazione, manutenzione e riparazione di tecnologie per le energie rinnovabili	7.6	43	0,01											
Acquisto e proprietà di edifici	7.7	67.557	9,84											
Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	9.1	1.772	0,26											
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		70.300	10,25										10,25	1,29
Totale (A.1+A.2)		123.354	17,98										17,98	4,87
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		562.736	82,02											
Totale (A+B)		686.090												

(*) Le altre colonne previste dal Regolamento non sono state incluse in quanto non applicabili.

TABELLA 3. QUOTA DELLE SPESE OPERATIVE (OPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2022 (*)

Attività economiche	Codice	OpEx assoluto (k euro)	SC				DNSH							Categoria (attività abilitate)	Quota OpEx allineate alla tassonomia (anno N)	Quota OpEx allineate alla tassonomia (anno N-1)
			Quota del OpEx Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine (S/N)	Economia circolare (S/N)	Inquinamento (S/N)	Biodiversità ed ecosistemi (S/N)	Garanzie minime di salvaguardia (S/N)	(%)	(%)			
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	4.1	35	0,00	0,00	0,00	S	S	S	S	S	S	S	-	0,00	0,00	
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	285.185	23,60	23,60	0,00	S	S	S	S	S	S	S	-	23,60	12,44	
Infrastrutture per il trasporto ferroviario	6.14	7.226	0,60	0,60	0,00	S	S	S	S	S	S	S	A	0,60	1,02	
OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		292.446	24,20	24,20	0,00									24,20	13,46	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																
Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	3.6	155	0,01													
Produzione di idrogeno	3.10	505	0,04													
Produzione di ammoniaca anidra	3.15	2.309	0,19													
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	4.1	145	0,01													
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	5.368	0,45													
Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi	4.13	363	0,03													
Reti di trasmissione e distribuzione di gas rinnovabili e a basse emissioni di carbonio	4.14	440	0,04													
Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	5.1	83	0,01													
Soluzioni basate sui dati per la riduzione delle emissioni di gas serra	8.2	221	0,02													
Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	9.1	2.667	0,22													
Ricerca, sviluppo e innovazione per la cattura diretta di CO ₂ nell'atmosfera	9.2	163	0,01													
Altre (**)		53	0,00													
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		12.472	1,03											1,03	1,31	
Totale (A.1+A.2)		304.918	25,23											25,23	14,77	
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																
OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		903.389	74,77													
Totale (A+B)		1.208.307														

(*) Le altre colonne previste dal Regolamento non sono state incluse in quanto non applicabili.

(**) Altre attività ammissibili includono: 3.2 Fabbricazione di apparecchiature per la produzione e l'utilizzo di idrogeno; 4.6 Produzione di energia elettrica a partire dall'energia geotermica; 5.9 Recupero di materiali dai rifiuti non pericolosi.

Principi contabili

I KPI di seguito descritti sono stati calcolati in accordo ai requisiti del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 della Commissione del 6 luglio 2021.

I KPI del fatturato sono stati determinati come segue:

- > **denominatore:** ricavi della gestione caratteristica (riferimento a conto economico) e
- > **numeratore:** ricavi dei progetti ammissibili e/o allineati alla tassonomia.

I KPI delle spese in conto capitale (CapEx) sono stati determinati come segue:

- > **denominatore:** gli incrementi nel 2022 agli attivi materiali e immateriali e diritto di utilizzo di attività in leasing (riferimento a nota 15 "Immobili, impianti e macchinari", nota 16 "Attività immateriali" e nota 17 "Diritto di utilizzo di attività in leasing, attività e passività finanziarie per leasing") e
- > **numeratore:** la parte degli incrementi (considerati nel denominatore) riferiti a:
 - attivi o processi associati a progetti ammissibili e/o allineati alla tassonomia o
 - le iniziative CapEx del piano tecnologico relative alla tassonomia (Capex-Plan) o
 - le iniziative CapEx del piano Net-Zero applicate agli asset societari.

I KPI delle spese operative (OpEx), che devono includere i costi diretti non capitalizzati legati a ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi e qualsiasi altra spesa diretta

connessa alla manutenzione quotidiana di immobili, impianti e macchinari necessaria per garantire il funzionamento continuo ed efficace di tali attivi, sono stati determinati come segue:

- **denominatore:** i costi diretti non capitalizzati rilevanti legati a ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi e
- **numeratore:** la parte dei costi (considerati nel denominatore) riferiti a:
 - attivi o processi associati a progetti ammissibili e/o allineati alla tassonomia o
 - le iniziative OpEx del piano tecnologico relative alla tassonomia (Capex-Plan) o
 - le iniziative OpEx del piano Net-Zero.

I costi per locazione a breve termine includono anche le componenti relative ai "Low Value" e "Pagamenti variabili" che hanno la stessa natura di costo.

I costi di manutenzione e riparazione degli attivi sono stati quantificati utilizzando l'approccio specifico per ciascuna Business Line Saipem al fine di consentire l'identificazione di tali costi nel modo più coerente ed efficace tenendo conto delle peculiarità di ciascuna attività svolta.

I KPI relativi alla tassonomia sono stati calcolati sulla base dei progetti o delle commesse rilevanti per ogni attività economica ammissibile secondo la tassonomia.

Eventuali conteggi doppi sono stati evitati attraverso l'applicazione di un'attenta analisi e definizione del processo complessivo a livello aziendale per identificare e mappare tutte le attività correlate alla tassonomia. Ciascun valore è associato a una sola attività economica correlata alla Tassonomia ed è riferito a un unico oggetto di costo/ricavo chiaramente individuato nel sistema contabile e considerato una sola volta nell'analisi.

Informazioni contestuali

Il numeratore del KPI di fatturato include esclusivamente i ricavi derivanti dai contratti con i clienti.

La percentuale del fatturato relativo alle attività allineate sul fatturato relativo alle attività ammissibili alla tassonomia è il 91%.

Ripartizione del numeratore del KPI delle spese in conto capitale (CapEx KPI) per categoria contabile.

Categoria contabile	Quota percentuale
Incrementi a immobili, impianti e macchinari	45,2
Incrementi ad attivi immateriali, di cui:	0
- relativi ad aggregazioni aziendali	0
Incrementi ad attivi consistenti nel diritto di utilizzo capitalizzati	54,8

Ripartizione del numeratore del KPI delle spese in conto capitale (CapEx KPI) rispetto la classificazione fornita dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178.

Tipologia	Quota percentuale
Relative ad attivi o processi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia	97,8
Parte di un piano volto a espandere le attività economiche allineate alla tassonomia (CapEx Plan)	1,4
Relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia e a singole misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di conseguire riduzioni dei gas a effetto serra (Piano Net-Zero)	0,8

La percentuale delle spese in conto capitale (CapEx) allineate sulle spese in conto capitale (CapEx) ammissibili alla tassonomia è il 43%.

Ripartizione del numeratore del KPI delle spese operative (OpEx).

Principali spese operative	Quota percentuale
Locazioni a breve termine	88,1
Manutenzione e riparazione degli attivi	8,7
Piano Net-Zero	0,1
Spese di ricerca e sviluppo (parte del Piano Tecnologico)	3,1

La percentuale delle spese operative (OpEx) allineate sulle spese operative (OpEx) ammissibili alla tassonomia è il 96%.

Piano CapEx

Il piano CapEx di Saipem relativo alla Tassonomia è parte del piano tecnologico di Gruppo che mira a espandere le attività economiche allineate alla Tassonomia.

Il Piano è il documento che esplicita per il quadriennio di riferimento le attività di innovazione tecnologica di breve, medio e lungo termine finalizzate a rispondere alle esigenze di business di Saipem. Allo stesso tempo presenta il quadro di riferimento strategico e le direttive di innovazione strategica assunte, il piano di spesa e

di investimento quadriennale (con particolare focus sul primo anno di piano), le collaborazioni con terze parti per conseguire gli obiettivi di piano e quelle in essere, i risultati conseguiti nel precedente piano tecnologico. L'approvazione del Piano Tecnologico Quadriennale del Gruppo Saipem avviene in coincidenza dell'approvazione del Piano Strategico di Gruppo, di cui il Piano Tecnologico fa parte, e con il quale è allineato sulle principali direttive. Gli iter approvativi del Piano Tecnologico sono regolamentati in appositi documenti normativi.

Le proposte di innovazione tecnologica identificate sono selezionate sulla base dei criteri sotto riportati:

- strategie/opportunità di business;
- analisi di mercato;
- valutazione tecnico-economica dell'opzione prescelta e confronto con le alternative;
- analisi del portafoglio tecnologico;
- controllo della tecnologia (strategia di Intellectual Property);
- individuazione e disponibilità delle risorse necessarie.

Il Piano Tecnologico 2023-2026 conferma la strategia duale della Società che vede i propri investimenti tecnologici concentrati da una parte sul mantenimento della nostra competitività nel campo Oil&Gas e dall'altra sulla frontiera della Transizione Energetica con mezzi, tecnologie e processi sempre più digitali e orientati sin dalla loro concezione alla sostenibilità ambientale.

A seconda della specifica tipologia dei progetti e degli investimenti lo sforzo viene ripartito sulla Ricerca & Sviluppo (OpEx) o sulla categoria degli Investimenti Tecnologici (CapEx). Diverse azioni sono perseguite dalla Società nei confronti della Transizione Energetica con una strategia caratterizzata da 4 principali pilastri:

1. Decarbonizzazione di industrie "Hard to Abate", con la produzione di energia/prodotti, sempre a partire da risorse fossili, ma con una decisa riduzione delle emissioni clima-impattanti. Ciò si riferisce non solo all'industria Oil&Gas, ma anche ad altri settori come acciaierie, cementifici, cartiere, ecc.
2. Energie Rinnovabili: le rinnovabili offshore sono le più rilevanti per Saipem, specialmente l'eolico, ma anche parchi solari flottanti; la loro integrazione sistemica può risultare decisiva per permettere una maggiore indipendenza dal loro carattere intermittente, possibilmente anche attraverso la produzione di idrogeno.
3. Idrogeno: può agire sia da intermedio chimico "low-carbon" che come vettore energetico, che nel tempo potrebbe progressivamente sostituire il Gas Naturale, specialmente per tutte quelle applicazioni che sono difficilmente elettrificabili.
4. Conversione di Biomasse ed Economia Circolare: sviluppando nuovi modelli che creino valore e salvaguardino l'ambiente migliorando la gestione delle risorse, eliminando i rifiuti e massimizzando la circolazione dei prodotti.

Le quattro aree sono strettamente interconnesse e casi di loro sovrapposizione possono essere frequentemente incontrati.

L'obiettivo principale del Piano Tecnologico è quello di portare a completo sviluppo le diverse soluzioni tecnologiche individuate nei piani precedenti per i diversi settori, in maniera tale da essere pronti per la loro piena commercializzazione entro la fine del Piano.

Il Piano CapEx relativo alla Tassonomia nel 2022 è di circa 2 milioni di euro, mentre il valore per tutto il periodo di piano (2023-2026) è di 46 milioni di euro.

Il Modello aziendale di gestione e organizzazione

Nel 2022, per rispondere prontamente alle sfide poste dal mercato, Saipem ha adottato un modello operativo e di governo societario orientato da un lato a presidiare i prodotti tradizionali e dall'altro a diversificare l'offerta nel settore delle infrastrutture sostenibili e della transizione energetica. Superando il modello divisionale, il 14 gennaio 2022 Saipem ha pertanto assunto una configurazione organizzativa funzionale che punta alla promozione di una cultura "One Saipem", all'integrazione tra i business, a una maggiore efficienza e alla riduzione dei costi, basandosi su:

- centralizzazione organizzativa delle strutture di staff e della funzione commerciale, finalizzata alla massimizzazione dei livelli di efficienza;
- identificazione di quattro distinte Business Line, ciascuna con dinamiche, obiettivi e competenze peculiari allo sviluppo tecnico ed economico delle offerte e alla gestione dei progetti acquisiti nel settore di business assegnato:
 - Asset Based Services: sviluppo di progetti e servizi asset based nel settore drilling e offshore;
 - Energy Carriers: progettazione e realizzazione di impianti complessi o loro riconversione "low carbon";
 - Robotics and Industrialized Solutions: sviluppo di impianti modulari, ripetibili, scalabili e servizi di monitoraggio e manutenzione basati su tecnologie digitali;
 - Sustainable Infrastructures: settore strategico nel nuovo ecosistema della transizione energetica e della mobilità sostenibile.

Nel corso dell'anno, nel rispetto dei requisiti di compliance e dei principi di governance, sono stati sviluppati i seguenti principali interventi organizzativi:

- istituzione di una funzione indipendente dedicata alle attività di Integrated Risk Management per garantire un'ottimale gestione e visione d'insieme dei rischi aziendali;

- formalizzazione della Funzione Technology & Innovation per garantire un maggiore presidio delle opportunità tecnologiche e ampliare la visione tecnologica di Società nel medio-lungo termine;
- integrazione delle attività di Project Control and Financial Advisory e le relative responsabilità nell'ambito della Funzione del Chief Financial Officer la cui struttura viene riorganizzata con l'obiettivo di massimizzare le sinergie presenti e ridefinire il modello di coordinamento e controllo del network globale AFC a presidio del business;
- integrazione delle attività di Digital and IT e di Supply Chain in una funzione centrale;
- nell'ambito della struttura del General Counsel: (i) centralizzazione delle attività di contract management, sia in fase commerciale che esecutiva, garantendo la concentrazione delle attività legali e di contrattualistica e di assistenza negoziale in un'unica funzione; (ii) allocazione delle attività di gestione dei rapporti istituzionali, degli affari legislativi e regolatori;
- aggiornamento della struttura organizzativa del business Drilling Onshore, con riferimento all'operazione in corso di cessione delle relative attività e conseguente revisione delle strutture organizzative all'estero;
- sviluppo nell'ambito del business Offshore e Operations and Maintenance di interventi di ottimizzazione degli assetti organizzativi, rivolti alla continua ricerca dell'efficacia, efficienza e flessibilità operativa, sia in Italia che all'estero.

Al fine di garantire piena attuazione della nuova configurazione organizzativa, nel 2022 sono state infine avviate azioni rivolte allo sviluppo dell'assetto operativo e di funzionamento sottostanti, focalizzando l'attenzione su tematiche critiche e rilevanti abilitanti il nuovo modello operativo, nonché sul conseguente adeguamento del Sistema Normativo:

- implementazione, a livello Worldwide, di un modello regionale coerente con i principi di governance alla base della nuova organizzazione e che persegue gli obiettivi gestionali e di business di Gruppo;
- allineamento della configurazione organizzativa delle diverse società controllate e filiali del Gruppo al nuovo assetto societario e al piano strategico di Gruppo;
- finalizzazione dei meccanismi organizzativi-gestionali di integrazione tra le nuove funzioni centrali e le Business Line e di interscambio tra le diverse Business Line di servizi necessari allo sviluppo dei singoli progetti (ingegneria, asset, ecc.);
- revisione delle modalità operative di funzionamento dei processi, dando priorità a quelli critici e rilevanti per lo sviluppo del business e la governance aziendale (commerciale, supply chain, project control, risk management e contract management).

RISULTATI E OBIETTIVI

La sezione presenta sinteticamente i risultati nell'anno 2022 riferiti agli obiettivi prefissati, inclusi anche degli obiettivi del primo Piano di Sostenibilità di Saipem approvato dal Consiglio di Amministrazione il 12 luglio 2022. Le sezioni della DNF o del Bilancio di Sostenibilità in cui vengono descritte in modo dettagliato le performance e le azioni relative ai risultati conseguiti sono indicate di seguito.

Il Piano di Sostenibilità "Energia per un futuro sostenibile" copre il quadriennio 2022-2025 ed è stato redatto allo scopo di implementare una strategia integrata che coniughi obiettivi di business e finanziari del Piano con un complesso di fattori ESG, declinando gli impegni assunti dalla Società nella Politica di Sostenibilità in obiettivi qualitativi e quantitativi misurabili nel tempo, al fine di creare valore per tutti gli stakeholder nel breve e nel lungo termine. Gli obiettivi definiti nel Piano contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) della Agenda 2030 delle Nazioni Unite, in particolare a 12 SDGs che sono maggiormente attinenti al business Saipem e in linea con gli indirizzi strategici del Gruppo.

Il Piano si articola in 12 aree strategiche ESG, indicando per ognuna obiettivi specifici e relativi programmi di attuazione: Net-Zero, Biodiversità, Cantiere Carbon Neutral, Capitale umano, Diversity and Inclusion, Salute e sicurezza, Impatto locale, Catena di fornitura, Etica del business, Cybersecurity, Risk management, Innovazione.

Si evidenziano nella seguente tabella con l'indicazione [Schema di incentivazione] gli **obiettivi nell'ambito dei quali sono stati definiti i target del piano di incentivazione variabile di breve e lungo periodo del management**.

AREA AMBIENTE

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

STRATEGIE DI MITIGAZIONE DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO	RINNOVABILI
EMISSIONI DI GHG ED ENERGIA	ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO
GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA	GESTIONE DEI DISASTRI, RECUPERO E SOCCORSI

CONTRIBUTO AGLI SDG



Obiettivo 2022	Risultati 2022	Status	Ref.
Implementazione di un sistema di monitoraggio per migliorare le informazioni relative alle emissioni di Scope 3 dalla filiera e di un'indagine di mercato per fissare obiettivi di Scope 3.	Implementato uno strumento per la stima delle emissioni GHG della catena di fornitura; coinvolti 358 fornitori rilevanti. Eseguite 3 indagini di mercato che hanno coperto 21 codici merceologici rilevanti su 36 (58%) con il coinvolgimento di 90 fornitori internazionali.	■	BS pag. 86
Valutazione dell'adesione a Science Based Target Initiative (SBTi).	Completata una valutazione preliminare per l'adesione a SBTi, con l'analisi dei requisiti e l'identificazione delle azioni da attuare nel breve termine per un allineamento con SBT.	■	
Adozione di un Carbon Pricing interno.	Adottata una Internal Carbon Price Fee per finanziare iniziative correlate al clima.	■	pag. 146
Esplorazione di iniziative di offsetting e insetting.	Analizzate diverse iniziative di offsetting ed insetting e identificate alcune significative e applicabili per Saipem, che saranno realizzate a partire dal 2023.	■	pag. 144 BS pag. 40
Risparmio di emissioni cumulate di GHG associate a iniziative di efficienza energetica (target riduzioni pari a 153.120 t di CO ₂ eq nel periodo 2022-2024).	38,19 kt di CO ₂ eq di emissioni GHG evitate grazie a iniziative di gestione energetica nel 2022, obiettivo raggiunto per l'anno.	■	pag.147-149 BS pag. 42
Incrementare il numero di siti collegati alla rete elettrica utilizzando il 100% di energia rinnovabile (target 6 nuovi siti).	6 nuovi siti hanno stipulato contratti di elettricità 100% rinnovabile, certificata con garanzia d'origine, in Italia, Francia e Scozia.	■	BS pag. 43
Finalizzare la definizione dei KPI di intensità per ciascuna linea di business.	Definiti e misurati specifici KPI di intensità per linea di business.	■	
Utilizzo di SAF (Sustainable Aviation Fuel) per un progetto pilota con una compagnia aerea identificata.	Stipulato un accordo con una compagnia aerea per l'acquisto di una quota di SAF al fine di ridurre una parte delle emissioni di Scope 3 prodotte dai viaggi aerei effettuati dal personale Saipem con la compagnia stessa.	■	BS pag. 58

Obiettivo 2022	Risultati 2022	Status	Ref.
Stabilire obiettivi specifici per sito per il riutilizzo dell'acqua; valutare le migliori pratiche esistenti da implementare a livello di sito/progetto, riduzione dei consumi idrici nella sede aziendale di Milano (riduzione di consumo di acqua dal sito prevista del 50%).	Definiti specifici obiettivi (ad esempio per hydrotesting e uso di acqua domestica) e identificate e raccolte best practice, condivise con tutti i siti operativi. Il nuovo headquarter Saipem a Milano è caratterizzato da un'elevata efficienza nell'uso dell'acqua e da un sistema di riutilizzo dell'acqua piovana che già nel periodo di occupazione nel 2022 (ultimi 4 mesi), e insieme alla parziale chiusura dei palazzi costituenti il vecchio headquarter, ha portato a un risparmio nel prelievo di acque dolci pari a circa il 20% di tutto il Gruppo e del 50% considerando lo specifico sito.	■	pag. 155 BS pag.49-50
Stabilire obiettivi specifici per sito per il riutilizzo dei rifiuti, valutare le migliori pratiche esistenti da implementare a livello di sito/progetto, estendere il divieto di plastica monouso per le attività di ristorazione nei siti dei progetti, zero plastica monouso nella distribuzione di bottiglie e bicchieri nel nuovo headquarter aziendale.	Definiti specifici obiettivi per il riciclo dei rifiuti (su quota di riciclo e tipologie di rifiuti riciclati) e sono state identificate e raccolte best practice, condivise con tutti i siti operativi. La plastica monouso nelle attività di ristorazione non è utilizzata a bordo dei mezzi offshore. In più, sul mezzo FDS 2 si è riusciti a ridurre fortemente l'utilizzo di bottiglie di plastica grazie al sistema di potabilizzazione dell'acqua e dei dispenser installati sui punti di maggiore interesse (i.e., mensa, coffee break). In più, in ottica di eliminazione progressiva di tutta la plastica prodotta in ufficio, derivante dall'erogazione di cibi e bevande, nel nuovo headquarter aziendale è stata prevista l'eliminazione di bottiglie e bicchieri in plastica monouso e la distribuzione di circa 5.000 borracce in acciaio ai dipendenti in Italia.	■	BS pag.49-50
Continuare le attività sulla mappatura degli sversamenti e di valutazione dei rischi. In particolare: almeno 2 Mapping e Risk Assessment per le attività di perforazione; 1 Mapping e Risk Assessment per un progetto Energy Carrier.	Eseguiti 2 mapping e risk assessment su due vessel di perforazione.	■	BS pag. 47
Assessment su almeno 2 mezzi offshore per valutare la possibilità di sostituzione dell'olio minerale con oli biodegradabili.	Eseguito un assessment su due diversi equipment utilizzati a bordo dei mezzi offshore per valutare la possibilità di utilizzo dell'olio biodegradabile.	■	BS pag. 42
Valutazione del rischio sversamenti e presenza di sostanze pericolose per il nuovo headquarter.	Attività di valutazione rischio in corso sarà completata nel corso del 2023.	■	

OBIETTIVI 2023-2026

- **Emissioni GHG evitate grazie ad iniziative di gestione energetica (38 kt di CO₂ eq per il 2023 e 138 kt di CO₂ eq per il periodo 2023-2025) [Schema di incentivazione];**
- **Emissioni di GHG compensate grazie alla strategia di offsetting di Saipem (250 kt di CO₂ eq per il periodo 2023-2025) [Schema di incentivazione];**
- **Valutare l'introduzione di un internal carbon price shadow nell'ambito dei processi decisionali d'investimento (2023);**
- **Carbon Neutrality per lo Scope 2 al 2025: attivare l'acquisto di energia 100% rinnovabile, preferibilmente certificata, in tutti gli uffici, ove applicabile (includendo anche i certificati I-REC) e la compensazione della quota di emissioni residua;**
- **Sistematizzare la mappatura dei siti operativi in aree sensibili per la biodiversità (2023);**
- **Mappare i siti operativi dei principali fornitori in aree sensibili per la biodiversità (2025);**
- **Continuare l'esecuzione di mappatura degli sversamenti e analisi del rischio con 2 nuovi Oil Spill Mapping e Risk Assessment nella Business Line ABSER (2023);**
- **Continuare l'impegno nella riduzione dei rifiuti e nell'incremento delle tipologie di rifiuti riciclabili, inviate a riciclo (2026).**

AREA PERSONE

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

SALUTE E SICUREZZA LUNGO LA CATENA DEL VALORE
RISCHI PER LA SALUTE PUBBLICA

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE
OCCUPAZIONE SOSTENIBILE

CONTRIBUTO AGLI SDG



Obiettivo 2022	Risultati 2022	Status	Ref.
Non superare un valore di 0,42 di TRIFR e 0,97 per HLFER per il Gruppo (dipendenti + subcontrattisti).	Nel 2022 il TRIFR si è attestato a 0,43 e l'HLFR a 0,88.	■	pag. 165 BS pag. 65
Avvio di una nuova iniziativa incentrata sulla salute mentale dei dipendenti.	In occasione della Giornata Mondiale della Salute Mentale 2022, Saipem ha lanciato un programma intitolato "Choose Life", volto ad aumentare la consapevolezza delle nostre persone in materia di salute e benessere, con l'obiettivo di incoraggiarle a fare scelte migliori che avranno un maggiore impatto positivo sulla loro vita. Un particolare focus del programma ha riguardato il tema della salute mentale, diventato critico nell'industria di riferimento. Sono state coinvolte 7.000 persone attraverso workshop ed e-learning.	■	pag. 166 BS pag. 66
Coinvolgimento del Top Management in un workshop LIHS nel 2022.	Il 100% dei Top Management è stato coinvolto con tramite un workshop organizzato nel dicembre 2022, con lo scopo di allineare il nuovo management sui valori e la filosofia del programma Leadership in Health & Safety e aggiornare la Health & Safety vision di Saipem.	■	pag. 166 BS pag. 64
Continuare le campagne informative a supporto della copertura della vaccinazione contro il COVID-19 tra la popolazione Saipem, con la previsione di raggiungere una copertura di 20.000 dipendenti entro il 2022.	Nel 2022 risultano vaccinati contro il COVID più di 23.000 dipendenti.	■	BS pag. 71
Continuare la campagna di informazione settimanale durante tutto l'anno fino al termine della pandemia (target: 50 bollettini) e aggiornare le linee guida gestionali e il materiale informativo ove necessario per assicurare una gestione aggiornata del COVID-19.	Sono stati emessi 50 bollettini COVID e 16 sul vaiolo delle scimmie.	■	BS pag. 71
Continuare a promuovere una cultura inclusiva attraverso iniziative specifiche che sviluppino competenze, valorizzino la diversità, e garantiscano pari opportunità, al fine di attrarre candidati con competenze diversificate.	Ottenimento dell'attestazione ISO 30415 - Human Resource Management Emissione della Policy "Diversity, Equality and Inclusion". Diversity and Inclusion. Assegnazione 5 borse di studio per studenti di ingegneria dell'Università di Trieste. Incrementato il numero di scuole superiori coinvolte per il programma di Sinergia (4 scuole). Finalizzate partnership con 4 università.	■	pag. 177 BS pag. 52; BS pag. 60

OBIETTIVI 2023-2026

- **Mantenere un TRIFR e un HLFER non superiore alla media degli ultimi 5 anni ogni anno fino al 2026. Per il 2023 la media degli ultimi 5 anni del TRIFR corrisponde a 0,43 e si attesta a 0,98 per HLFER [Schema di incentivazione];**
- **Mantenere un TRIFR e un HLFER per i subcontrattori non superiore alla media degli ultimi 5 anni per ogni anno fino al 2026. Per il 2023 la media degli ultimi 5 anni del TRIFR corrisponde a 0,32 e si attesta a 0,57 per HLFER¹;**
- **Implementare iniziative innovative per ulteriormente rafforzare la performance di sicurezza: quali la Fire Prevention Campaign (2023);**
- **Implementazione del Digital Permit to Work a bordo del 30% della flotta Saipem (2025);**
- **Avviare iniziative per la salute dei dipendenti sui temi: salute mentale, prevenzione rischi cardiovascolari e corretta alimentazione (2023-2026);**
- **Estendere l'applicazione dei servizi di telemedicina (2023-2026);**
- **Creare Smartclinic per le sedi di Fano e Arbatax (2023-2026);**
- **Definizione di un set di KPI su Diversity & Inclusion per garantire un costante monitoraggio della tematica (2023);**
- **Predisporre uno studio di fattibilità per una "Global Employment Guideline" (2023);**
- **Aumentare il numero di donne STEM assunte in Saipem SpA entro il 2025 [Schema di incentivazione];**
- **Ottenere la certificazione sulla Parità di Genere in linea con la Prassi di Riferimento italiana n. 215:2022 (2023);**

- > **Mantenere l'attestazione ISO 30415 - Human Resource Management Diversity and Inclusion (2023);**
- > **Adottare un criterio di Gender Equality nel processo di recruitment per le posizioni di struttura (2025) [Schema di incentivazione];**
- > **Implementare un programma di job rotation per neolaureati per garantire esperienza nelle Funzioni di Controllo e Compliance (2025) [Schema di incentivazione];**
- > **Lanciare il progetto di formazione "Fondo Nuove Competenze" indirizzato ai dipendenti Saipem SpA (2023).**

(1) Per quanto riguarda il dato su HLFRR dei subcontrattisti lo storico viene calcolato a partire dai dati 2020.

AREA CREAZIONE DI VALORE

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

CONTRASTO ALLA CORRUZIONE
DIRITTI UMANI E DEL LAVORO LUNGO LA CATENA DEL VALORE
CYBERSECURITY
DIVERSIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ AZIENDALI

EFFICACIA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE SULLA
GOVERNANCE ESG
GESTIONE DELLA PRIVACY DEI DATI
COINVOLGIMENTO E SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

CONTRIBUTO AGLI SDG



Obiettivo 2022	Risultati 2022	Status	Ref.
Programma di formazione sulla compliance per tutti i Paesi "a rischio": copertura del 100% dei Paesi previsti dal Piano di formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.	L'attività di formazione è stata realizzata secondo il Piano di formazione sui Paesi identificati.	■	pag. 130
Valutazione dei rischi per i diritti umani sul 100% dei principali siti.	Le 19 principali società operative in Paesi ad alto rischio hanno eseguito la mappatura dei rischi sul tema diritti umani e del lavoro; in aggiunta, altre 17 società operative in Paesi classificati non ad alto rischio hanno eseguito la mappatura.	■	pag. 126
Realizzazione e applicazione di un Codice di condotta dei fornitori.	Il Codice di condotta fornitori è stato pubblicato a marzo 2022; tutti i fornitori, nell'ambito del processo di qualifica, si impegnano a rispettare tale Codice.	■	pag. 125
Migliorare il monitoraggio delle emissioni relative ai fornitori per codici merci specifici e valutare il possibile impatto dei requisiti ESG sui fornitori.	Implementato uno strumento per la stima delle emissioni GHG della catena di fornitura e sono stati coinvolti 358 fornitori rilevanti. Inoltre sono state eseguite 3 market survey che hanno coperto 21 codici merceologici rilevanti su 36 (58%) con il coinvolgimento di circa 90 fornitori internazionali. Infine è stata adottata la piattaforma Open-es per l'acquisizione di informazioni ESG dei fornitori. Nel 2022 1.146 risultano registrati in piattaforma.	■	pag. 145 BS pag. 86
Ottenere la certificazione SA8000 di social accountability per Saipem SpA.	Saipem SpA ha ottenuto la certificazione SA8000 ad aprile 2022, riconfermata dalla verifica periodica a ottobre 2022.	■	pag. 125 BS pag. 52
Mantenere il processo "Detection and Reponse" in conformità alla norma ISO/IEC 27001.	La certificazione è stata confermata nel corso dell'anno con verifica di sorveglianza positiva.	■	pag. 127 BS pag. 93
Continuare a integrare sistemi come la soluzione Identity Governance e la soluzione PIM nella piattaforma di sicurezza; implementazione di una soluzione di simulazione di attacchi di violazione; integrazione di un Hardware Security Module per la protezione di chiavi e certificati utilizzati per la crittografia dei dati.	Le soluzioni IG e PIM sono state installate in alcuni applicativi e l'integrazione continuerà nel programma di cybersecurity per il 2023-2024; una soluzione di simulazione attacchi è stata implementata; l'attività di integrazione di un Security Model è stata completata.	■	BS pag. 93

Obiettivo 2022	Risultati 2022	Status	Ref.
Selezione e implementazione di una soluzione di Network Behavior Analysis su almeno 1 vessel per proteggere al meglio l'ambiente OT; rafforzare i requisiti di sicurezza informatica sulla Supply Chain e verificare la conformità dei fornitori attraverso audit dedicati (target: 2 audit); simulazione di campagne di phishing (target: 3 simulazioni di campagne di phishing).	Il NBA è stato incluso nel programma di cybersecurity per il 2023-2024; requisiti di sicurezza informatica per la Supply Chain sono stati definiti, gli audit sono previsti nel corso del 2023; è stata predisposta una soluzione per il lancio di campagne di phishing.	■	BS pag. 92
Continuare nello sviluppo, industrializzazione e adozione di soluzioni digitali nelle aree di business e staff.	Sviluppo e applicazione di soluzioni digitali per l'efficientamento degli asset (es. FDS 2).	■	BS pag. 66
Consolidare la posizione tecnologica nel settore eolico e solare galleggiante offshore; consolidare la tecnologia sviluppata negli ultimi anni per portarli alla fase di sviluppo del business; continuare lo scouting tecnologico nei settori emergenti della decarbonizzazione (es. economia circolare, ecc.) e mantenere il numero di partnership attive.	27 iniziative di business development su tecnologie legate all'energy transition (eolico, solare, idrogeno, CCUS, economia circolare, ecc.) e circa 20 nuove tecnologie analizzate.	■	pag. 195 BS pag. 96-101
Continuare a pianificare iniziative per contribuire alla generazione di valore locale e agli SDGs, con particolare focus ad alcune aree strategiche, tra cui l'Italia; mirare alla sicurezza energetica delle comunità e sostenere i programmi di ripristino degli ecosistemi; continuare a promuovere iniziative di volontariato d'impresa.	Nel corso del 2022 sono state realizzate 27 iniziative per le comunità locali in 11 Paesi diversi che hanno coinvolto più di 230 mila beneficiari. Sono state realizzate iniziative di volontariato d'impresa in 4 diversi siti in Italia.	■	pag. 115 BS pag. 74-78 82-83

OBIETTIVI 2023-2026

- **Estendere il numero di fornitori registrati in Open-es e rafforzare le informazioni e dati disponibili sulla piattaforma (2023-2026);**
- **Estendere il numero di fornitori registrati nella piattaforma per la misurazione delle emissioni di GHG dei fornitori e rafforzare le informazioni e dati disponibili sulla piattaforma (2023-2026);**
- **Incrementare la consapevolezza sul tema diritti umani e del lavoro presso i principali contrattisti Saipem (2023);**
- **Eeguire verifiche (desktop) sui fornitori Saipem relativamente al tema dei diritti umani e del lavoro (2023);**
- **Rafforzare le competenze sui temi di sostenibilità nell'ambito della funzione Supply Chain attraverso una formazione specifica (2024);**
- **Realizzare nuove market survey per identificare possibili requisiti ambientali applicabili nei processi di approvvigionamento (2023-2026);**
- **Rafforzare il processo di qualifica fornitori relativamente alle tematiche ESG nell'ambito dell'aggiornamento del sistema di qualifica aziendale (2024);**
- **Continuare l'attività di formazione in ambito Anti-corrruzione e Compliance 231 per il personale a rischio, con copertura del 100% dei Paesi previsti dal piano di formazione (2023) [Schema di incentivazione];**
- **Mantenere il processo "Detection and Response" in conformità alla norma ISO/IEC 27001 attraverso la conferma della certificazione (2023);**
- **Continuare le iniziative di salute pubblica, legate ad esempio alla prevenzione della malaria e alla promozione e awareness sui temi di salute (2023);**
- **Sviluppare una metodologia per un'efficace identificazione delle iniziative sul territorio (2023);**
- **Realizzazione di un'iniziativa per la protezione della biodiversità (progetto pilota "Sea Bin initiative") (2023).**

■ Target raggiunto

■ Target parzialmente raggiunto o in corso

BS: Bilancio di Sostenibilità 2022

LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

GRI 2-29



Il coinvolgimento di tutti i soggetti legittimamente interessati alle attività di Saipem è un impegno perseguito costantemente come elemento fondante del proprio business sostenibile. Un dialogo costante e la partecipazione al raggiungimento di obiettivi condivisi con i propri stakeholder sono gli strumenti che consentono alla Società di generare valore condiviso. L'approccio che Saipem ha sviluppato nel corso del tempo è finalizzato ad assicurare relazioni aperte e trasparenti tra tutte le parti coinvolte e a promuovere interazioni positive e reciprocamente vantaggiose nella relazione con tutti i propri stakeholder, compresi quelli locali, nei territori in cui Saipem opera.

I principi e le responsabilità alla base del processo di coinvolgimento degli stakeholder di Saipem sono definiti dalla "Stakeholder Engagement" Management System Guideline, uno strumento normativo societario valido per l'intero Gruppo, atto a definire univocamente il modello di sostenibilità di Saipem, e l'interazione con i suoi stakeholder, così come sancito nei suoi elementi fondanti dalla Politica di Sostenibilità del Gruppo, disponibile sul sito internet societario.

Nel 2022 le istanze emerse dal processo di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle 17 tematiche risultate materiali: salute e sicurezza lungo la catena del valore; strategie di mitigazione del cambiamento climatico; rinnovabili; contrasto alla corruzione; emissioni di GHG ed energia; diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore; adattamento al cambiamento climatico; cybersecurity; rischi per la salute pubblica; diversità, equità e inclusione; diversificazione delle attività aziendali; gestione della risorsa idrica; efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG; gestione della privacy dei dati; occupazione sostenibile; coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali; gestione dei disastri, recupero e soccorso.

Per rispondere alle aspettative degli stakeholder su questi temi in termini di trasparenza e di definizione di impegni concreti, Saipem fornisce un'informazione di dettaglio nel presente documento e nei documenti di riferimento del reporting di sostenibilità, come dettagliato nella sezione "Quick guide to our reporting system" del Bilancio di Sostenibilità 2022.

Le seguenti sezioni dettagliano l'approccio di engagement che la Società ha verso tutte le categorie di stakeholder, in termini di impegno, modalità relazionali e azioni fatte nel corso dell'anno 2022.

La relazione con la comunità finanziaria

La Società è impegnata per mantenere un dialogo continuo con la propria comunità finanziaria, verso la quale garantisce massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali.

Le informazioni non finanziarie sono sempre più oggetto di analisi da parte degli investitori e del mercato finanziario che guardano in modo più analitico la capacità di un'azienda di costruire strategie di business e piani sostenibili nel tempo, con obiettivi misurabili e azioni concrete, che comprovino la capacità dell'azienda di gestire i rischi e cogliere le opportunità di scenari e mercati mutevoli.

Saipem mette a disposizione dei propri investitori e analisti finanziari informazioni e dati di performance anche sui temi non finanziari, al fine di rispondere a questo crescente interesse. Inoltre, Saipem promuove il dialogo continuo con gli interlocutori del mondo finanziario, anche attraverso periodici roadshow e incontri specifici, garantendo sempre trasparenza e un equo accesso alle informazioni. Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.

Durante il 2022 sono stati svolti 5 roadshow con la comunità finanziaria, di cui 1 roadshow relativo all'aumento di capitale, e si sono avuti circa 200 contatti con analisti e portfolio manager. Sui temi di sostenibilità nel corso dell'anno Saipem ha dialogato con 16 stakeholder finanziari interessati in maniera specifica ai temi ESG (Environment, Social, Governance). Saipem è inclusa nel Dow Jones Sustainability Index World e Europe, come best performer del proprio settore di riferimento "Energy Equipment & Services". La Società è inoltre impegnata nello sviluppare e mantenere relazioni di lungo termine con gli assicuratori e le banche, interlocutori verso i quali attua comunicazioni sulle iniziative di sicurezza e loss prevention e dei loro risultati al fine di assicurarsi termini e condizioni competitivi. Il processo di trasferimento del rischio consente di individuare la capacità assicurativa per coprire adeguatamente il profilo di rischio della Società e le esposizioni.

LE AZIONI FATTE

- > Organizzazione di 5 road show, di cui 1 relativo all'aumento di capitale, per un totale di 15 giorni.
- > Attività di engagement con 16 stakeholder finanziari su temi ESG.
- > Circa 1.100 persone hanno partecipato a quattro conference call e webcast sui risultati finanziari trimestrali e dell'anno.
- > 24 stakeholder finanziari coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni.

Rating e indici ESG

Gli analisti ESG monitorano le prestazioni di Saipem in relazione a criteri ambientali, sociali e di governance. Il posizionamento ottenuto nei principali rating nel corso del 2022 è di leadership in 4 rating e in tutti gli altri casi ampiamente sopra alla media del settore di riferimento, a testimonianza di un impegno distintivo sulla sostenibilità del proprio business. La sezione "Engagement with the financial community: ESG recognition" del Bilancio di Sostenibilità 2022 fornisce maggiori dettagli sugli indici e analisi rispetto al settore.

In particolare, si evidenzia l'inclusione di Saipem per il sesto anno consecutivo nel Dow Jones Sustainability Index (World and Europe) con il punteggio più alto del settore Energy Equipment Services (79 rispetto alla media del settore pari a 23), a seguito del Corporate Sustainability Assessment condotto da S&P Global. Confermata inoltre negli indici FTSE4Good di FTSE Russell, in cui è inclusa da marzo 2010, come migliore del settore (punteggio di 4,2 rispetto alla media di 2,6).

Nel mese di gennaio 2023 inoltre Saipem è stata inclusa per la prima volta tra le aziende del Gender-Equality Index (GEI) di Bloomberg. Sulle 484 imprese incluse a livello mondiale, di cui 21 italiane, 20 appartengono al settore energetico.

La relazione con i clienti

I clienti rappresentano per Saipem uno stakeholder fondamentale, e garantire la loro soddisfazione è importante, sia in termini di redditività dei progetti, che di efficacia, efficienza e sostenibilità dei processi adottati nella loro esecuzione. Oltre a un reporting costante e frequenti incontri sui progetti operativi, specifici sistemi di monitoraggio e analisi della soddisfazione dei clienti sono implementati da parte di ciascuna business line, al fine di migliorare la gestione operativa e le prestazioni di Saipem nel soddisfare le esigenze dei clienti e mantenere relazioni più strette con loro. La relazione con i clienti è finalizzata inoltre a raccogliere esigenze e aspettative in un'ottica di "solution provider" e guardando alla transizione energetica, anche attraverso la definizione di partnership e collaborazioni.

Una valutazione diretta viene regolarmente effettuata con il coinvolgimento dei clienti, attraverso incontri specifici e/o la raccolta di informazioni tramite questionari di soddisfazione. Inoltre, viene effettuata anche una valutazione indiretta senza il coinvolgimento esplicito del cliente, tramite il regolare monitoraggio e l'analisi di specifici indicatori che possono essere indici di soddisfazione. Tutti i risultati derivanti dal sistema di customer satisfaction sono regolarmente sottoposti al riesame della Direzione Aziendale al fine di identificare le aree critiche ed eventuali misure preventive o di miglioramento. Nel 2022, 14 progetti operativi sono stati coinvolti nella valutazione diretta, con un tasso di risposta del 48%. Il 93% degli intervistati ha manifestato soddisfazione per l'operato di Saipem (ovvero: ha assegnato un punteggio globale uguale o superiore a 6 in una scala da 0 a 10, mentre il 50% degli intervistati ha dichiarato di essere totalmente soddisfatto delle attività dell'azienda (ovvero ha assegnato un punteggio globale di 9 o più in una scala da 0 a 10).

Nel corso del 2022 il sistema di Customer Relationship Management, che centralizza in una piattaforma digitale collaborativa flussi di lavoro, dati e insight rispetto a iniziative commerciali, clienti e mercati e che vede attivi oltre 300 colleghi, è stato ulteriormente sviluppato per abilitare l'ascolto e il miglioramento continuo della relazione con i clienti. Nello specifico è cominciata (terminerà a marzo 2023) l'implementazione di una nuova funzionalità di gestione digitale del processo di Project Customer Satisfaction sopra descritto, con possibilità di configurazione di questionari vestiti sulle peculiarità della Business Line e dello specifico progetto, con restituzione e storicizzazione automatica dei responsi e visualizzazione multi-dimensionale delle analitiche.

LE AZIONI FATTE

- Coinvolgimento dei clienti attraverso un sistema di monitoraggio della customer satisfaction (62 valutazioni di clienti coinvolti attraverso questionari di customer satisfaction).
- Al fine di migliorare le interazioni e la condivisione delle informazioni, lo strumento CRM è stato ulteriormente sviluppato con l'implementazione di nuove funzionalità.
- Partnership e accordi siglati con clienti per lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche, anche finalizzati ai nuovi mercati delle energie rinnovabili e all'utilizzo sostenibile di risorse.
- Clienti coinvolti in eventi su temi HSE attraverso le campagne LiHS.
- Valutazione della reputazione di Saipem tra l'opinione pubblica italiana informata attraverso 2.000 survey, svolte da una terza parte, leader nel campo della gestione della reputazione.
- 10 clienti coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria

Saipem è da sempre impegnata in un costruttivo dialogo con le istituzioni e con le associazioni di categoria nei Paesi in cui è presente. L'attività di rappresentanza degli interessi è posta in essere dall'Azienda con la

volontà di creare un clima di fattiva collaborazione in una logica di confronto costruttivo e di beneficio per tutte le parti coinvolte spesso su tematiche rilevanti di interesse generale, diretto e/o indiretto.

L'azienda gestisce i rapporti con gli stakeholder – locali, nazionali e internazionali – in linea con quanto previsto dal proprio Codice Etico e dalle Politiche e Linee Guida di Business Integrity, che prescrivono l'adozione di comportamenti caratterizzati da correttezza, trasparenza e tracciabilità. Tali rapporti sono riservati esclusivamente alle funzioni e ruoli competenti identificati all'interno della Società, nel rispetto dei programmi approvati e dei documenti normativi interni.

Saipem non eroga contributi diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati, organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e/o candidati, a meno che ciò non sia previsto obbligatoriamente dalla legge locale estera applicabile.

La Funzione Public Affairs responsabile delle Relazioni Istituzionali è delegata al dialogo con le istituzioni, garantendo la coerenza delle strategie relazionali e di comunicazione verso i soggetti esterni.

In virtù della forte propensione internazionale del Gruppo, che è presente in oltre 70 Paesi, Saipem collabora e mantiene strette relazioni con la rete diplomatica italiana, impegnandosi in un dialogo costante con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e con le rappresentanze diplomatiche estere presenti in Italia.

Nei Paesi che la ospitano, Saipem garantisce un dialogo e un'interazione costante con le istituzioni centrali e locali, fondamentali per garantire una relazione basata su criteri di trasparenza e correttezza, fondata su una strategia di creazione di valore condiviso e duraturo. In tale costruttivo contesto istituzionale Saipem supporta iniziative locali destinate alle comunità, principalmente finalizzate a promuovere l'educazione, la salute, la cultura e, nel complesso, lo sviluppo sostenibile. I risultati e i benefici delle iniziative poste in essere sono scrutinati tramite rigorosi processi di due diligence.

Saipem è convinta di poter realizzare il proprio modello di business in modo sostenibile bilanciando le esigenze di mercato con quelle degli stakeholder locali, mantenendo un dialogo trasparente con istituzioni e soggetti, pubblici e privati, operanti nelle varie realtà territoriali.

In quest'ottica Saipem ritiene importante far conoscere la propria realtà operativa e le proprie eccellenze industriali alle istituzioni. Nel 2022, anno in cui si è registrata una ripresa delle interazioni in presenza a livello globale, Saipem ha partecipato a diversi incontri istituzionali e tavoli di lavoro internazionali, tra cui il GIAC (Gas Industry Advisory Committee), presenziando anche ai lavori della COP27.

Saipem ha inoltre supportato e partecipato attivamente all'organizzazione della visita delle istituzioni nazionali e locali presso il cantiere della tratta Alta Velocità/Alta Capacità Brescia-Verona che sta realizzando per il cliente RFI nell'ambito della partecipazione di maggioranza al consorzio CEPAV Due. (Nell'ambito di questo progetto Saipem ha contribuito all'attività delle associazioni di rappresentanza (ANCE) finalizzate alla conferma di alcuni provvedimenti legislativi a tutela dei general contractors).

Oltre al diretto coinvolgimento in eventi specifici, nel corso del 2022, Saipem ha collaborato con il Ministero della Transizione Ecologica e il Ministero dello Sviluppo Economico, partecipando a tavoli di lavoro e confronti tecnici su progetti di interesse nazionale in cui Saipem è coinvolta.

In ambito internazionale a giugno 2022 si è tenuta la cerimonia di firma del Memorandum of Understanding (MoU) strategico che ufficializza la cooperazione di Saipem con l'Empresa Nacional de Hidrocarbonetos (ENH) per la monetizzazione del gas domestico proveniente dal progetto Mozambico LNG. Questa collaborazione conferma l'impegno di Saipem nel generare valore anche a vantaggio delle comunità dei Paesi in cui opera, con particolare attenzione al trasferimento di conoscenze, alla creazione di posti di lavoro e opportunità di business per i fornitori locali e supporto alle autorità di governo nella pianificazione di progetti a dimensione regionale.

Saipem è presente in oltre 100 associazioni di categoria e datoriali, il cui ruolo è, tra gli altri, la rappresentanza dei propri associati nei confronti degli interlocutori istituzionali su aspetti inerenti al business. Le attività associative forniscono all'azienda servizi informativi e di analisi dell'evoluzione dello scenario legislativo, normativo e regolamentare del Paese o del settore di riferimento, nonché garantiscono opportunità di promozione commerciale e di confronto con altre società e supportano la ricerca scientifica nei settori in cui Saipem opera. Saipem è tra i fondatori dell'Associazione Nazionale Impiantistica Italiana (ANIMP) e con il rinnovo delle cariche avvenuto nel corso dell'anno ha confermato la sua presenza nel Consiglio Direttivo dell'Associazione. Attraverso le sezioni ANIMP e i gruppi di lavoro collabora allo sviluppo di metodologie e "best practice" per il settore impiantistico dedicando proprie risorse qualificate nella formazione e nella certificazione del Project Management. Nel 2022 Saipem ha aderito ad AIS (Associazione Infrastrutture Sostenibili) all'interno della quale è attiva sui diversi gruppi di lavoro che si occupano della promozione di metodi e tecniche di costruzione innovative e sostenibili. Nell'ambito di questi lavori è stato pubblicato dall'associazione il Position Paper "Cantiere Sostenibile", le cui linee guida costituiscono il format del cantiere sostenibile, che Saipem intende promuovere e negoziare tra i suoi main client.

Saipem è inoltre membro di diverse associazioni di matrice confindustriale, tra cui Assorisorse, Confindustria Energia, Confitarma, di Confindustria Assafrica e Mediterraneo, oltre a contribuire al dialogo industriale ed

economico con stakeholder internazionali attraverso la membership in ISPI e in Associazione Italia ASEAN e al Forum Ambrosetti.

Saipem in aggiunta è membro del World Energy Council (WEC) Italia, presso il quale esprime una Vice Presidenza, e di diverse associazioni e network attivi sul tema della transizione energetica europea.

LE AZIONI FATTE

- Il Gruppo Saipem nel 2022 ha partecipato come membro attivo di 114 associazioni di business e di categoria a livello nazionale e internazionale.
- In particolare, la capogruppo aderisce a 56 associazioni e organizzazioni, tra cui: ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale), Assorisorse, Confindustria, Assolombarda, IADC (International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), UN Global Compact, WEF (World Economic Forum), WEC (World Energy Council), Windeurope.
- Nel 2022 Saipem ha coinvolto dieci rappresentanti di associazioni di business, in qualità di stakeholder rilevante, nella propria analisi di materialità.
- Il totale delle quote associative speso nel 2022 ammonta a circa 1,18 milioni di euro. Tra le principali adesioni si evidenzia quella (33%) alle associazioni confindustriali e nello specifico ad Assolombarda, finalizzate a ricevere supporto principalmente nella gestione delle relazioni industriali, anche a livello locale, e per aggiornamento sulle tematiche operative del settore, oltre ad accrescere la conoscenza dell'azienda e dei suoi servizi a tutto il sistema confindustriale; inoltre, si segnala l'adesione (14%) al World Economic Forum finalizzata principalmente a rafforzare la relazione con i livelli più alti degli stakeholder più rilevanti a livello internazionale (imprese, governo e società civile), e ad associazioni attive nella transizione energetica (11%).
- Inoltre, la Società partecipa attivamente al Gas Industry Advisory Committee e dei relativi sottocomitati Tecnico, Economico e Normativo, nell'ambito dell'organizzazione internazionale dell'East Mediterranean Gas Forum, il cui scopo è promuovere la cooperazione e gli investimenti nell'area e avviare un dialogo politico strutturato e sistematico sul gas naturale.



Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico

In quanto attore chiave nel settore energetico, Saipem è membro attivo di specifiche associazioni di categoria nei Paesi in cui la sua presenza è ben strutturata, partecipando a eventi e discussioni che riguardano anche questioni ambientali e climatiche.

Saipem è membro di EVOLEN (Associazione francese di aziende e professionisti del settore energetico), che ha l'obiettivo di divulgare conoscenze tecniche e scientifiche tra i suoi membri e anticipare i cambiamenti nel business favorendo collaborazione e visione di lungo periodo e sostenendo l'innovazione e le partnership.

Ciò consente a Saipem di essere coinvolto in una rete dinamica, promuovere la sua eccellenza tecnologica e condividere informazioni ed esperienze su vari argomenti, compresi gli aspetti di sostenibilità, come l'efficienza energetica e le questioni relative al clima.

Inoltre, Saipem partecipa al Norwegian Solar Energy Cluster che ha l'obiettivo di favorire la cooperazione e supportare lo sviluppo delle competenze nel settore dell'energia solare; nonché di altre associazioni e network attivi sul tema della transizione energetica, come il Global Carbon Capture & Storage Institute (GCCSI), e le associazioni Wind Europe, CO₂ Value Europe, Hydrogen Europe e, tramite quest'ultima, dell'iniziativa pubblico-privata europea Clean Hydrogen Alliance.

Dal 2016 Saipem è membro del Global Compact delle Nazioni Unite, l'iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa più ampia al mondo. Nell'ambito della propria collaborazione con il network italiano, Saipem ha contribuito al Position Paper "Sustainable Supply Chains: Responsibilities and Opportunities for Businesses" sviluppato dalla Rete Italiana dell'UNGC, con il contributo di oltre 30 aziende associate. Il Paper si concentra sulla gestione sostenibile delle filiere. Identifica sfide e opportunità focalizzandosi su tre aree principali: la riduzione delle emissioni Scope 3; la promozione e la tutela dei diritti umani e del lavoro dignitoso; e la gestione delle esternalità negative attraverso soluzioni circolari.

L'esperienza di Saipem sullo sviluppo e l'applicazione del modello SOCE (Saipem Offshore Carbon Estimation) per la valutazione delle emissioni di GHG lungo l'intera catena del valore di un progetto è stata descritta nel Paper, come una delle best practice riportate.

A partire dalla fine del 2022 Saipem sta cooperando con One Ocean Foundation supportando il perfezionamento e l'approfondimento del primo strumento di valutazione per le aziende sulle tematiche legate alla protezione dell'oceano, l'Ocean Disclosure Initiative (ODI), un'iniziativa di One Ocean Foundation sviluppata in collaborazione con SDA Bocconi School of Management, McKinsey & Company e CSIC (Consejo Superior de Investigaciones Científicas). L'ODI è un quadro di riferimento e una metodologia scientifica che, attraverso un sistema di linee guida e metriche, mira a supportare le aziende nel rendere note le pressioni dirette e indirette sugli ecosistemi marini, i rischi correlati e le loro risposte strategiche.

Dal 2020 Saipem ha acquisito lo status di Supporter della Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) adottando le relative raccomandazioni per garantire una disclosure dei temi climatici completa e in linea con le richieste degli stakeholder. Dal 2018 Saipem pubblica un documento sul Clima in accordo alle raccomandazioni della TCFD; a partire da quest'anno le informazioni climatiche sono interamente integrate

nella presente dichiarazione di carattere non finanziario (rif. capitolo "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici").



Dipendenti

Nella relazione con i propri dipendenti la Società ha come impegno prioritario assumere e trattenere le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze, garantendo ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di mantenere un dialogo aperto e collaborativo. La Società è inoltre impegnata nel sostenere la diversità e l'inclusività delle persone in tutte le loro forme. Le azioni volte a promuovere l'equità sono una priorità per Saipem e un dovere nei confronti della popolazione societaria.

LE AZIONI FATTE

- Iniziative di engagement dei dipendenti come i 6 workshop Deep In Saipem (più di 700 partecipanti), volti a migliorare la conoscenza dei progetti operativi, diffondere l'uso di best practice, diffondere la cultura su temi di innovazione.
- Iniziative di formazione e retention dei talenti come la Saipem Academy interna (per consolidare le competenze tecniche trasversali e per stimolare la condivisione della conoscenza), Digital Academy (un'offerta formativa completa per migliorare sia le competenze tecniche che le soft skill necessarie per un digital mindset), Reverse Mentoring (contaminazione di competenze digitali, tecnici e manageriali tra risorse junior e senior, con focus sulla diversità).
- Dipendenti coinvolti in eventi su tematiche HSE (programma LiHS, celebrazione della Giornata mondiale dell'ambiente, programma di prevenzione di droghe e alcool, programma di prevenzione delle malattie cardiovascolari, ecc.).
- Iniziative di volontariato d'impresa (attività di Park Litter e Beach Litter in collaborazione con Legambiente presso 4 siti chiave in Italia).
- Sensibilizzazione su tematiche D&I in partnership con l'Associazione Valore D.
- Oltre 2.000 dipendenti e senior manager coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Autorità e governi locali

Saipem promuove il dialogo con le istituzioni, i governi, le autorità locali e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera, per l'implementazione di iniziative in un'ottica di supporto al proprio business e alla creazione di valore a livello locale.

LE AZIONI FATTE

- Relazioni istituzionali e cooperazione proattiva per attuare in maniera congiunta programmi di sviluppo locale.
- Contatti con regioni ed enti locali nell'ambito dei progetti di sviluppo delle Hydrogen valley italiane;
- 6 rappresentanti delle autorità locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- Saipem nel corso del 2022 non ha erogato contributi, diretti o indiretti, in qualsiasi forma, a partiti politici, movimenti, comitati od organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati, eccetto quelli previsti da specifiche legislazioni o dalla contrattazione collettiva applicabile.



Comunità locali

La Società è impegnata a contribuire al progresso delle comunità locali, allo sviluppo sociale, economico e culturale e al miglioramento delle condizioni di vita. Ogni società operativa o progetto adotta un approccio mirato che tiene conto del ruolo della società stessa e del contesto specifico in cui opera, adottando a tal fine un dialogo aperto e trasparente con le comunità che vivono nei territori ospitanti.

Le comunità locali sono attivamente coinvolte nell'implementazione dei progetti di sviluppo locale e la Società fornisce un supporto proattivo nelle situazioni di crisi e di emergenza.

LE AZIONI FATTE

- 27 iniziative di sviluppo per le comunità locali in 11 Paesi (Angola, Arabia Saudita, Azerbaijan, Brasile, India, Indonesia, Italia, Kazakhstan, Nigeria, Perù, Senegal), raggiungendo oltre 230.000 beneficiari. Investiti 595 mila euro in tali iniziative.
- Fornire supporto nella lotta contro le malattie (es., Programma di controllo della malaria in Angola).
- Eventi di sensibilizzazione sui temi HSE con il coinvolgimento delle comunità locali (in Angola, Azerbaijan e Senegal).
- Promuovere la consapevolezza ambientale e l'importanza della conservazione dell'ambiente e della riduzione dell'inquinamento (es., in Arabia Saudita, Azerbaijan, Indonesia, Senegal).
- Migliorare il benessere delle comunità locali e promuoverne lo sviluppo economico (es., in Indonesia, ecc.).
- Cooperazione in molti Paesi con scuole e università locali per incoraggiare lo sviluppo del capitale umano (es., percorsi formativi, stage, progetti di ricerca, lezioni nelle università, erogazione di borse di studio in Angola, Italia, Indonesia, Brasile, Nigeria, Kazakhstan, ecc.).
- Partnership e accordi con centri di ricerca e università per la condivisione di conoscenza e lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche.

- 20 rappresentanti delle università e istituzioni e associazioni locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Organizzazioni locali e ONG

La Società è impegnata a fornire adeguate informazioni alle organizzazioni locali e non governative interessate alle operazioni Saipem; la regolare pubblicazione di informazioni, obiettivi e risultati sui temi di interesse attraverso i canali istituzionali di Saipem è il principale e più estensivo strumento utilizzato. È inoltre di interesse per Saipem, in un'ottica di creazione di valore condiviso e di sviluppo locale, facilitare e partecipare a progetti di sviluppo, per l'individuazione e l'implementazione dei quali ha interesse a relazionarsi con organizzazioni di provata esperienza e integrità con le quali stabilire relazioni collaborative di breve e medio termine.

LE AZIONI FATTE

- Iniziative per le comunità sviluppate attraverso partnership e cooperazione con organizzazioni non governative (es., FACE e AGEFIPH in Francia, Legambiente in Italia, Environmental Friends Society in Arabia Saudita).



Fornitori

Saipem crede nella condivisione di valore sostenibile lungo la propria filiera. La relazione con i propri fornitori è basata sulla fiducia reciproca e sul comportamento etico, al fine di avere una catena forte e affidabile. In questa ottica la Società è impegnata a sviluppare e mantenere relazioni di lungo termine con i propri fornitori, la cui affidabilità dal punto di vista tecnico, finanziario, organizzativo ed etico è garantita da un processo di valutazione e gestione strutturato.

I fornitori sono inoltre proattivamente coinvolti in iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi per la sicurezza, al fine di supportare concretamente lo sviluppo sostenibile della propria filiera.

LE AZIONI FATTE

- Subcontrattisti coinvolti in iniziative su tematiche HSE (Arabia Saudita e Indonesia, formazione su tematiche dei diritti umani per società di security in Perù, Safety forum in Indonesia e Nigeria).
- Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche relative alla sostenibilità del business e al Green Procurement.
- 226 fornitori e business partner coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Generazioni future

Saipem è impegnata per l'educazione e la formazione delle nuove generazioni attraverso investimenti nel sistema locale e nei programmi per l'educazione nelle realtà in cui l'azienda opera.

Verso i giovani talenti l'impegno si concretizza nelle opportunità di inserimento in azienda e di crescita personale e professionale attraverso iniziative di empowerment e tutoring, oltre che nel supporto nell'orientamento professionale e nella diffusione della cultura di impresa.

La Società è impegnata inoltre nel costruire una collaborazione concreta e duratura con le scuole e università, favorendo l'integrazione delle conoscenze con l'esperienza del lavoro.

LE AZIONI FATTE

- Eventi di talent attraction che favoriscono l'incontro tra il mondo del lavoro e quello della formazione, con focus specifico sulle STEM (es., programma Sinergia e Barcolana Job Fair in Italia).
- Partnership con molte università nei Paesi di operatività (es., progetto Archimedes in Brasile, assegnazione di borse di studio all'Università di Trieste in Italia, borse di studio ERSAL in Kazakhstan, diverse attività svolte in collaborazione con il Politecnico di Milano in Italia).
- Corsi di formazione professionale per i giovani per aiutarli ad accedere al mercato del lavoro (es., in Brasile, Nigeria, Kazakhstan).
- Miglioramento delle strutture educative per garantire un ambiente di apprendimento sicuro ed efficace (es., in India, Indonesia e Oman).
- Partecipazione e supporto alla 20ª edizione del Premio Socialis: riconoscimento per le migliori tesi di laurea italiane su tematiche CSR e sviluppo sostenibile.

GOVERNANCE, CONDUZIONE RESPONSABILE ED ETICA DEL BUSINESS

Saipem è un gruppo industriale a vocazione internazionale consapevole, per le dimensioni e l'importanza delle sue attività, di svolgere un ruolo rilevante rispetto al mercato, allo sviluppo economico e al benessere delle persone che lavorano o collaborano con Saipem e delle comunità in cui è presente.

La Società si impegna a mantenere e rafforzare un sistema di governance allineato agli standard delle best practice internazionali, idoneo a gestire la complessità delle situazioni in cui si trova a operare e le sfide da affrontare per lo sviluppo sostenibile, secondo i principi inderogabili definiti nel proprio Codice Etico.

Il Codice, che è parte integrante e sostanziale del Modello 231, definisce con chiarezza, nell'osservanza delle norme di legge, l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, nonché l'insieme delle responsabilità che essa assume verso l'interno e verso l'esterno. Esso impone correttezza, lealtà, integrità e trasparenza nelle operazioni, nei comportamenti, nel modo di lavorare e nei rapporti sia interni al Gruppo che nei confronti dei soggetti esterni.

Affinché possa essere compreso in modo capillare, il Codice viene diffuso e promosso attraverso diversi strumenti, fra cui un'attività di formazione specifica e la traduzione nelle principali lingue dei Paesi in cui Saipem opera, pubblicate fra l'altro sul sito internet istituzionale.

Maggiori informazioni sono disponibili alla sezione "Il Codice Etico" della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari e nelle successive sezioni del presente capitolo.



Il Modello di Governance

Saipem adotta un sistema di Corporate Governance che si articola in base alla normativa generale e speciale applicabile, allo Statuto, al Codice Etico, alle raccomandazioni contenute nel Codice di Corporate Governance promosso dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana – entrato in vigore il 1° gennaio 2021 – e alle best practice in materia.

Il sistema di Corporate Governance di Saipem è fondato sul ruolo centrale del Consiglio di Amministrazione, sulla trasparenza e sull'efficacia del sistema di controllo interno.

Da segnalare la responsabilità del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance e del Comitato Controllo e Rischi per ciò che attiene all'esame dell'"informativa di carattere non finanziario" prevista dal decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254.

In particolare il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance ha il compito di: *"verificare l'impostazione generale della dichiarazione non finanziaria e l'articolazione dei relativi contenuti, nonché completezza e trasparenza dell'informativa fornita con la medesima dichiarazione, riportando l'esito delle proprie valutazioni, tramite la propria Presidente, al Comitato Controllo e Rischi chiamato a valutare l'idoneità dell'informazione periodica non finanziaria a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite"*.

Di conseguenza, il Comitato Controllo e Rischi ha il compito di valutare *"l'idoneità dell'informazione periodica, finanziaria e non finanziaria, a rappresentare correttamente il modello di business, le strategie della società, l'impatto della sua attività e le performance conseguite, coordinandosi, per l'informazione periodica non finanziaria, con il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance"*.

Per una descrizione più dettagliata della *governance* degli aspetti prescritti dal D.Lgs. n. 254/2016 si fa riferimento alla "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari" e alle sezioni inerenti il Consiglio di Amministrazione, i comitati interni al Consiglio di Amministrazione e la gestione dei rischi. Tale documento è presente nella sezione "Governance" del sito internet societario.

Governance della sostenibilità del business

Il Consiglio di Amministrazione in carica è stato nominato dall'Assemblea degli Azionisti il 30 aprile 2021 per tre esercizi e scade alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2023. La nomina degli amministratori avviene, a norma dell'art. 19 dello Statuto, mediante voto di lista al fine di consentire la presenza di rappresentanti designati dalle minoranze azionarie e per garantire l'equilibrio tra i generi. La maggioranza degli amministratori hanno più di 50 anni.

Si precisa che, in data 31 agosto 2022, a seguito delle dimissioni di Pier Francesco Ragni (comunicate in data 19 agosto 2022), il Consiglio di Amministrazione della Società ha nominato Alessandro Puliti amministratore in sua sostituzione, per cooptazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 2386, primo comma, del codice civile.

Sempre nel corso della seduta del 31 agosto 2022, l'allora Amministratore Delegato Francesco Caio ha rassegnato le proprie dimissioni con effetto immediato e il Consiglio di Amministrazione ha, pertanto, nominato Alessandro Puliti Amministratore Delegato, già Direttore Generale della Società.

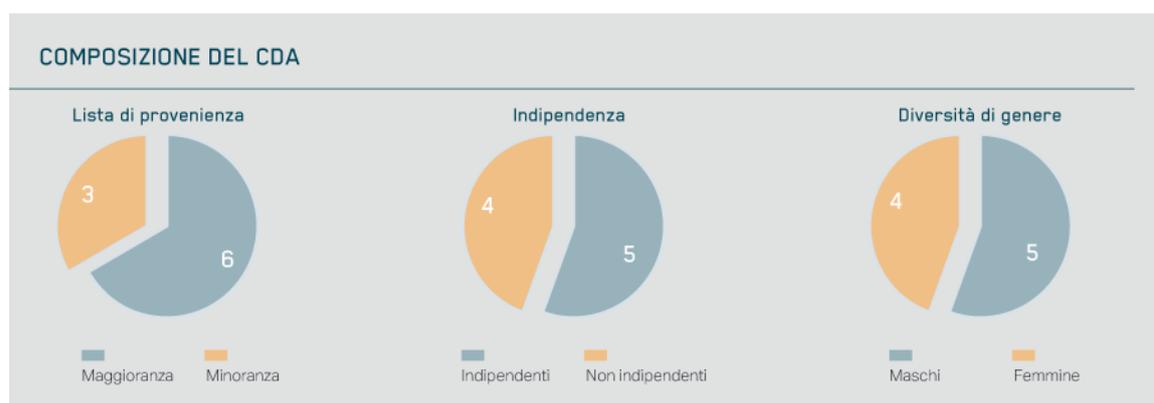
In ragione di quanto sopra, si è reso quindi necessario integrare la composizione del Consiglio di Amministrazione a nove membri, come fissata dall'Assemblea degli Azionisti del 30 aprile 2021. In data 26 ottobre 2022 il Consiglio di Amministrazione ha quindi nominato per cooptazione, ai sensi dell'art. 2386,

primo comma, del codice civile, Davide Manunta quale amministratore non esecutivo e non indipendente. L'ingegnere Manunta è stato altresì nominato componente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance. Il curriculum con le caratteristiche personali e professionali degli amministratori è disponibile sul sito internet www.saipem.com nella sezione "Governance".

Tra le responsabilità del Consiglio di Amministrazione si evidenzia quella di definire, su proposta dell'Amministratore Delegato-CEO, le linee strategiche e gli obiettivi della Società e del Gruppo incluse le politiche per la sostenibilità.

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 30 aprile 2021, nella sua composizione attuale, gode di competenze relative alle valutazioni e decisioni collegate alle questioni di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder.

Il Board, composto per il 77% da membri con più di 50 anni e per il 23% da membri aventi un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, è inoltre adeguatamente dotato di competenze in tema di Codice Etico, normative e best practice nazionali e internazionali in materia.



In merito alla formazione e informazione ai membri del nuovo Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 30 aprile 2021, la Società ha predisposto e dato esecuzione a un programma di "Board Induction" anche off site, al fine di consentire ai consiglieri di approfondire progressivamente la conoscenza della Società sia sotto il profilo industriale-operativo-commerciale che sotto il profilo finanziario e della governance e compliance. Il programma, che ha coinvolto anche il Collegio Sindacale, si è articolato nei seguenti moduli:

- > 19-21 settembre 2022: visita guidata della nave Saipem 10000 in Egitto;
- > 14 novembre 2022: sessione di induction sui business E&C e Drilling Offshore;
- > 12 dicembre 2022: visita guidata della nave Saipem FDS a Genova;
- > 13 dicembre 2022: sessione di induction sul settore Offshore wind;
- > nel corso dei primi mesi del 2023 si è tenuta una sessione di induction, con riguardo al tema Carbon Capture and Storage (25 gennaio 2023).

Per un più efficace svolgimento dei propri compiti il Consiglio ha nominato al proprio interno il Comitato Remunerazione e Nomine (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti); il Comitato Controllo e Rischi (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, tutti indipendenti); il Comitato Parti Correlate (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, tutti indipendenti) e il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance (composto da quattro amministratori non esecutivi, dei quali due indipendenti, e presieduto dalla Presidente di Saipem). Il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alle questioni di sostenibilità, connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder, alla responsabilità sociale d'impresa, all'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine e alla corporate governance della Società e del Gruppo. Il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si fanno portavoce all'interno del Consiglio di Amministrazione delle tematiche di sostenibilità, anche intese come Environmental, Social & Governance (ESG), connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder, alla responsabilità sociale d'impresa, all'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine e alla corporate governance della Società e del Gruppo.

Ulteriori informazioni sulla composizione, nomina, responsabilità, attività e formazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati interni sono disponibili nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2022".

Saipem ha istituito dal 2007 un Comitato manageriale di Sostenibilità, organismo composto dal top management e presieduto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il Comitato manageriale di Sostenibilità ha il compito di elaborare le indicazioni di politiche e strategie in materia di sostenibilità per il successivo esame del Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Scenari e Governance e ha, inoltre, il compito di fornire indicazioni e direttive per il processo di pianificazione e di reporting di sostenibilità.

Il sistema di incentivazione

Data la trasversalità del tema, gli obiettivi di sostenibilità sono definiti, con l'indicazione di diffonderli all'interno della Società, in coerenza con i diversi contesti operativi e con le richieste emergenti dalla consultazione degli stakeholder e da altre evidenze di contesto. Il Consiglio di Amministrazione approva il piano di performance manageriale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, attraverso il quale sono assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale gli obiettivi dell'azienda. Il piano è redatto sulla base del piano strategico aziendale e, per la parte di obiettivi afferenti a tematiche ESG, tenendo conto degli ambiti risultati a maggiore priorità da parte degli stakeholder societari. Gli obiettivi sono poi riportati con un processo a cascata sul management dell'organizzazione e sono declinati nel piano degli incentivi variabili di breve termine. In merito al Piano 2022, descritto in dettaglio nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023", in continuità con l'anno precedente, viene confermata l'attenzione verso gli obiettivi afferenti a tematiche ESG.

Il coinvolgimento attivo e regolare con gli stakeholder nella determinazione delle priorità (mediante, ad esempio, l'analisi di materialità) e la predisposizione di un sistema di monitoraggio avanzato per monitorare e rendicontare le performance ESG aziendali confermano, inoltre, come i fattori ESG/Sostenibilità costituiscano un impegno che la Società adotta verso gli stakeholder in un'ottica di creazione di valore condiviso di lungo termine. Predominante, nella posizione della Società di porsi alla guida della transizione energetica, si colloca l'obiettivo di ridurre le emissioni di GHG Scope 1 & 2 del 50% nel 2035 (valore di riferimento calcolato rispetto al 2018) e Carbon Neutrality per le emissioni Scope 2 entro il 2025.

I PRINCIPALI TEMI DI SOSTENIBILITÀ AFFRONTATI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL 2022

- Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021 e del Bilancio di Sostenibilità 2021, inclusa la validazione dei risultati dell'analisi di materialità 2022;
- Relazione sulla Remunerazione e definizione obiettivi per successivo periodo, che includono obiettivi di sostenibilità del business;
- Piano di Sostenibilità 2022-2025;
- Saipem Group Policy HSES (Health, Safety, Environment and Security) "Politica del Gruppo Saipem in materia di Salute, Sicurezza, Ambiente e Security";
- Modern Slavery Statement 2021 ai sensi dello UK "Modern Slavery Act";
- Policy Diversity, Equality & Inclusion.



(a) Indipendente. (b) Nominato per cooptazione in data 31 agosto 2022. (c) Nominato per cooptazione in data 26 ottobre 2022. (d) Nominato in data 26 ottobre 2022 quale componente del Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance.



Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA

Principali strumenti normativi, di indirizzo e modelli di gestione sui temi del D.Lgs. n. 254/2016

Al fine di consentire la concreta attuazione di quanto enunciato nella mission e per garantire integrità, trasparenza, correttezza ed efficacia ai propri processi, Saipem adotta regole per lo svolgimento delle attività aziendali e l'esercizio dei poteri, assicurando il rispetto dei principi generali di tracciabilità e segregazione.

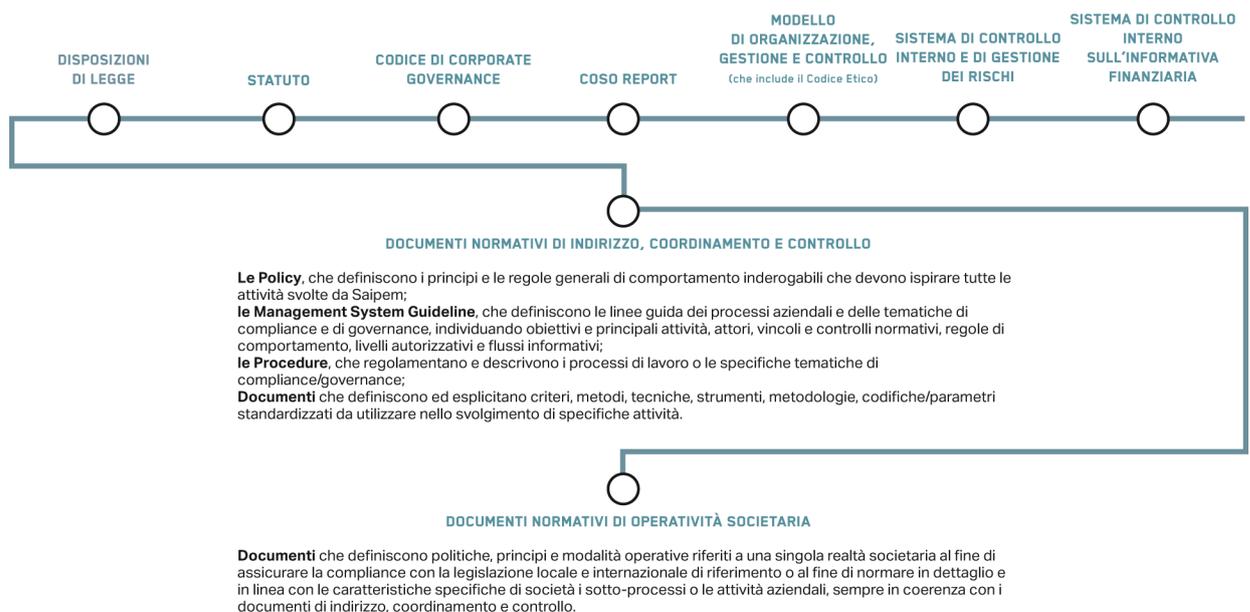
Il Sistema Normativo Saipem è un sistema dinamico che prevede il miglioramento continuo in accordo all'evoluzione del contesto interno ed esterno ed è ispirato a una logica per processi. Pertanto, indipendentemente dalla collocazione delle attività nell'assetto organizzativo e societario di Saipem, tutte le attività sono ricondotte a una mappa di processi e/o tematiche trasversali.

Saipem, attraverso il Sistema Normativo, promuove l'integrazione dei principi di compliance all'interno dei processi aziendali; i documenti normativi contengono i principi di controllo minimi che le persone coinvolte nel processo disciplinato sono tenuti a rispettare al fine di operare in conformità con normative e regolamenti vigenti.

L'intero corpo normativo Saipem si fonda ed è coerente con un quadro di riferimento generale che comprende: disposizioni di legge, Statuto, Codice di Corporate Governance, CoSO Report, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (che include il Codice Etico), Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e Sistema di Controllo Interno sull'Informativa Finanziaria.

Ciascuna società del Gruppo è dotata di un Sistema Normativo che si articola in due macro categorie di documenti:

- > documenti normativi orientati all'esercizio del ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo emessi da Saipem SpA che, previo formale recepimento, si applicano anche alle società controllate;
- > documenti normativi di operatività societaria emessi da Saipem SpA e dalle società controllate che si applicano alla singola società che ne cura l'emissione.



I documenti normativi vigenti sono pubblicati sul sito intranet aziendale e diffusi ai dipendenti di Saipem SpA e delle società controllate interessate. Alcuni documenti normativi sono pubblicati anche sul sito internet www.saipem.com.

“Modello 231 (include il Codice Etico)”

Nell'adunanza del 22 marzo 2004 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha deliberato l'adozione di un proprio modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il “Modello 231”), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231/2001.

Successivamente, attraverso specifici progetti, sono stati approvati gli aggiornamenti del Modello 231 al fine di recepire le innovazioni normative e i mutamenti organizzativi aziendali di Saipem SpA.

In particolare, nei successivi aggiornamenti del Modello 231, si è tenuto conto:

- > dei cambiamenti organizzativi aziendali di Saipem SpA;
- > dell'evoluzione della giurisprudenza e della dottrina;
- > delle considerazioni derivanti dall'applicazione del Modello 231, ivi comprese indicazioni giurisprudenziali;
- > della prassi delle società italiane ed estere in ordine ai modelli;
- > degli esiti delle attività di vigilanza e delle risultanze delle attività di audit interno;

> dell'evoluzione del quadro normativo e delle Linee Guida di Confindustria.

Il 14 gennaio 2022 il Modello 231 è stato aggiornato al fine di recepire la delibera del Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA per la nomina del nuovo Organismo di Vigilanza di Saipem SpA.

Da ultimo, a luglio 2022 il Modello 231 è stato aggiornato con riferimento a:

- > aggiornamenti normativi;
- > modifiche organizzative intervenute;
- > dottrina e più recenti orientamenti giurisprudenziali;
- > best practice.

All'esito di tale attività di aggiornamento il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 26 luglio 2022 ha approvato il "Modello 231 (include il Codice Etico)" di Saipem SpA.

A seguito dei tempestivi e numerosi aggiornamenti effettuati nel corso degli anni, oggi il Modello 231 di Saipem SpA è stato aggiornato tra l'altro anche in relazione alle seguenti normative:

- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, è intervenuto nell'ambito della repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime apportando modifiche all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù) e all'art. 601 c.p. (tratta di persone);
- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 39, ha introdotto il reato di "Adescamento di minorenni" tra i reati presupposto del D.Lgs. n. 231/2001;
- > la legge 22 maggio 2015, n. 68, "Disposizioni in materia di delitti contro l'ambiente" (cd. "Legge Ecoreati"), introduce nuove fattispecie di reati in ambito ambientale;
- > la legge 20 novembre 2017, n. 167, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea - Legge Europea 2017". Il provvedimento mira ad adeguare l'ordinamento domestico a quello comunitario, intervenendo anche in materia di responsabilità degli enti. Nel disciplinare la lotta "contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale", infatti è stato previsto quale reato presupposto all'interno del D.Lgs. n. 231/2001 il nuovo art. 25-terdecies "Razzismo e xenofobia";
- > la legge 30 novembre 2017, n. 179, recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato";
- > il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 107, "Norme di adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 596/2014, relativo agli abusi di mercato e che abroga la direttiva 2003/6/CE e le direttive 2003/124/UE, 2003/125/CE e 2004/72/CE";
- > la legge 9 gennaio 2019, n. 3, "Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici";
- > la legge di conversione n. 157 del 24 dicembre 2019 del decreto-legge n. 124/2019 recante "Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili";
- > la legge di conversione n. 133 del 18 novembre 2019 del decreto-legge 21 settembre 2019, n. 105, "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica";
- > il decreto legislativo 14 luglio 2020, n. 75, "Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell'Unione mediante il diritto penale" che ha recepito la cd. "Direttiva PIF".
- > il decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 184, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/713 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 17 aprile 2019, relativa alla lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti e che sostituisce la decisione quadro 2001/413/GAI del Consiglio" in tema di lotta contro le frodi e le falsificazioni di mezzi di pagamento diversi dai contanti;
- > il decreto legislativo 8 novembre 2021, n. 195, "Attuazione della direttiva (UE) 2018/1673 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2018, sulla lotta al riciclaggio mediante diritto penale";
- > la legge comunitaria n. 238 del 23 dicembre 2021, "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea";
- > la legge 9 marzo 2022, n. 22, "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale";
- > la legge 28 marzo 2022, n. 25 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 27 gennaio 2022, n. 4, recante misure urgenti in materia di sostegno alle imprese e agli operatori economici, di lavoro, salute e servizi territoriali, connesse all'emergenza da COVID-19, nonché per il contenimento degli effetti degli aumenti dei prezzi nel settore elettrico".

Approccio alla gestione dei rischi

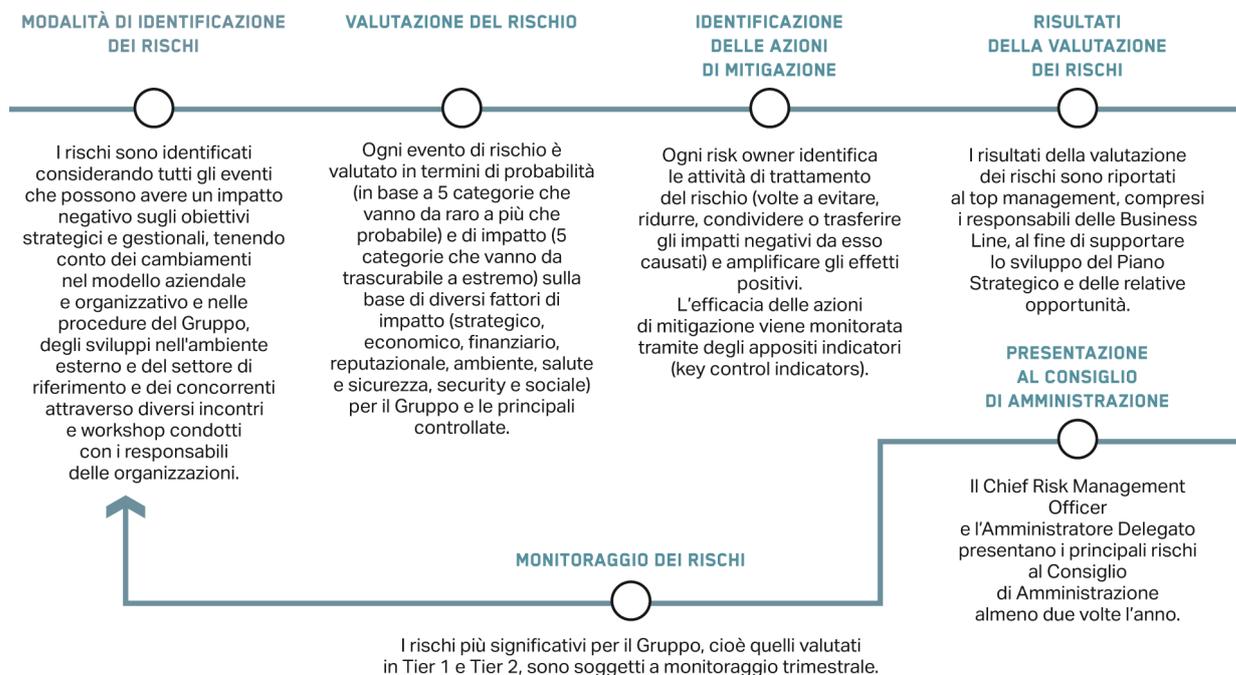
Il processo di identificazione e valutazione dei rischi viene attuato sia a livello societario che a livello di progetto.

A livello aziendale l'Integrated Risk Management, sviluppato in accordo al framework di riferimento "CoSO Report" e alle best practice nazionali e internazionali, comporta l'identificazione, la valutazione e l'analisi dei rischi. Esso prevede la valutazione degli eventi che comportano rischi strategici, esterni e operativi a livello Corporate, di Business Lines e delle Società controllate e il monitoraggio dei Top Risk, fornendo così un

aggiornamento del profilo di rischio di Saipem in relazione agli obiettivi strategici e gestionali. La valutazione dei rischi viene regolarmente eseguita e aggiornata su base semestrale attraverso diversi incontri e workshop con i responsabili delle varie funzioni.

È stato stabilito un processo di monitoraggio dei principali rischi del Gruppo su base trimestrale tramite degli appositi indicatori di rischio e di controllo che permettono di monitorare l'evoluzione del rischio e l'efficacia delle relative attività di mitigazione.

Processo di Integrated Risk Management



Eventi che comportano rischi

Come riportato nel capitolo "Gestione dei rischi", Saipem è esposta a fattori di rischio di natura strategica, operativa ed esterna che possono essere associati sia alle attività di business che al settore di attività in cui essa opera. Il verificarsi di tali eventi di rischio potrebbe avere effetti negativi sulle attività operative e commerciali e sulla situazione economica, finanziaria e patrimoniale del Gruppo.

Di seguito sono riportati i principali fattori di rischio identificati, analizzati, valutati e gestiti dal management di Saipem.

Elenco rischi

1. Rischi finanziari
2. Rischi Paese
3. Rischio biologico/pandemico
4. Rischi connessi alla supply chain
5. Rischi cyber
6. Rischi strategici e rischi connessi all'acquisizione dei progetti
7. Rischi di esecuzione dei progetti
8. Rischi IT
9. Rischi associati ai contenziosi (legali, amministrativi, fiscali, giuslavoristici)
10. Rischi connessi alla gestione degli asset
11. Rischi connessi alle risorse umane
12. Rischi HSE
13. Rischi relativi alla gestione contratti con i clienti
14. Rischi di compliance



GRI 407-1
GRI 408-1
GRI 409-1

SASB
EM-SV-510A.1
EM-SV-510A.2
EM-SV-530A.1



L'etica del business

Rispetto dei diritti umani

Saipem opera nel quadro di riferimento della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, delle Convenzioni Fondamentali dell'ILO, della Convenzione OCSE per le imprese multinazionali, dei Principi Guida sulle Imprese e i Diritti Umani e dei principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Nel 2016 Saipem ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, ulteriormente rafforzando i propri principi sui temi di rispetto dei diritti umani e del lavoro, protezione dell'ambiente e lotta alla corruzione, integrate nelle strategie, politiche e procedure, nonché nell'operare quotidiano della Società.

Nel 2020 l'Amministratore Delegato ha firmato la "CEO Guide to Human Rights" redatta dal World Business Council on Sustainable Development (WBCSD), la call to action internazionale rivolta ai vertici aziendali sui temi dei diritti umani.

Dal 2016 Saipem pubblica ogni anno il Modern Slavery Statement, in conformità con il Modern Slavery Act del Regno Unito, per descrivere i processi e le misure adottate per identificare e gestire i rischi associati ai temi relativi alla schiavitù moderna e il traffico di esseri umani nelle operazioni e lungo la catena di fornitura.

L'impegno di Saipem è espresso nelle politiche e nelle procedure aziendali che sono in linea con le normative e le linee guida internazionali sul lavoro, nonché con le legislazioni del lavoro dei Paesi in cui operiamo.

La tutela dei diritti umani nelle politiche Saipem

Il Codice Etico di Saipem sancisce il rifiuto di qualsiasi forma di discriminazione, corruzione, lavoro forzato o minorile. Il codice promuove i diritti umani e la salvaguardia della dignità, la libertà e l'uguaglianza degli esseri umani, compresa la protezione dei diritti del lavoro e la libertà di associazione sindacale e salute e sicurezza. Il Codice Etico di Saipem esige rigorosamente che non vi siano molestie sul posto di lavoro e protegge da qualsiasi forma di discriminazione, basata su genere, etnia, credenze religiose, età, stato civile o qualsiasi altro aspetto. Il Codice Etico si applica a tutta la popolazione di Saipem, nonché ai terzi con cui Saipem collabora.

La Politica di Sostenibilità rafforza l'impegno di Saipem nella promozione e nel rispetto dei Diritti Umani e del Lavoro unitamente alla protezione della salute, della sicurezza e dell'incolumità personale che sono valori non negoziabili per l'azienda e che fornitori, clienti e subappaltatori devono sottoscrivere per collaborare con la nostra Società.

La Politica sui Diritti Umani di Saipem dettaglia gli ambiti specifici nei quali l'impegno di protezione dei diritti umani si esplica, con particolare riferimento alla tutela della dignità dei lavoratori, anche nell'ambito della catena di fornitura, la relazione con le comunità locali, e la gestione della security.

L'approccio di Saipem al tema diritti umani

L'impegno di Saipem e il proprio modello di gestione del tema è organizzato sulla base delle aree e delle attività di business ritenute più significative, in funzione dei rischi e gli impatti sui diritti umani e del lavoro (Human & Labour Rights - HLR), in linea con gli standard internazionali.



Analisi del rischio paese sul tema diritti umani e del lavoro (HLR)

Operando in più di 70 Paesi con diversi contesti sociali, economici e culturali, è fondamentale analizzare i potenziali rischi associati alle attività nei vari contesti locali. Quindi, per ogni Paese in cui Saipem opera, viene effettuata un'analisi specifica basata su un'analisi della legislazione in vigore e il livello di ratifica delle convenzioni fondamentali dell'ILO relative a: lavoro minorile, lavoro forzato, non discriminazione nell'impiego e nell'occupazione, libertà di associazione e contrattazione collettiva. Ulteriori informazioni del Paese sono tratte da studi e analisi svolti da organizzazioni internazionali e ONG (es. ITUC, Human Rights Watch) che si occupano di diritti del lavoro e tratta di esseri umani.

Sulla base dei risultati dell'analisi i Paesi sono classificati relativamente ai rischi diritti umani e del lavoro in quattro distinte categorie di rischio: alto, medio, moderato e basso. Questa classifica viene utilizzata da Saipem per il processo di qualifica dei fornitori, l'identificazione dei fornitori ad alto rischio per eventuali audit, nonché per il processo di due diligence dei diritti umani e del lavoro a livello operativo come descritto nella sezione seguente.

Sulla base di questa analisi il 44% delle principali società operative Saipem sono basate in Paesi ad alto rischio, mentre il rimanente 56% si trovano in Paesi a medio, moderato e basso rischio.

Due Diligence sui diritti umani nei siti operativi (registro rischi HLR)

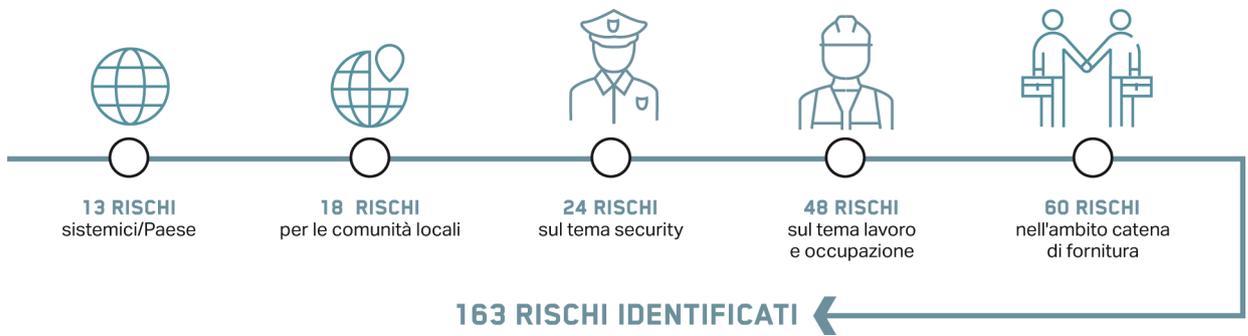
A partire dal 2021 Saipem ha introdotto un sistema di identificazione e valutazione dei rischi dei diritti umani e del lavoro (HLR) attraverso un apposito registro che permette di identificare e classificare i rischi che la Società, attraverso le proprie operazioni, può generare e definire le azioni di mitigazione di questi rischi. Il registro dei rischi integra anche la valutazione di rischio Paese al fine di evidenziare eventuali rischi.

A seguito della prima applicazione del registro nel 2021, nel corso del 2022 lo strumento è stato rivisto in un'ottica di rafforzamento della metodologia e allineamento con i requisiti della "Guida alla due diligence dell'OCSE per una condotta aziendale responsabile".

Rispetto al 2021 nel 2022 è stata avviata l'implementazione del registro dei rischi HLR in tutti i Paesi in cui Saipem svolge attività operative che possono generare un impatto significativo sul tema. L'implementazione dello strumento si è basata su due criteri: il livello di rischio Paese e la significatività della presenza Saipem, in termini di dipendenti presenti. Complessivamente 43 società e filiali Saipem operanti in 37 Paesi sono state invitate a compilare il registro.

Per garantire una corretta implementazione del processo è stata realizzata una linea guida e sono state svolte sessioni di formazione con le funzioni risorse umane delle società operative e filiali Saipem coinvolte. Complessivamente sono state organizzate 46 sessioni di incontri.

Alla fine del 2022 tutte le società operative rilevanti, operanti in Paesi ad alto rischio, hanno realizzato una mappatura dei rischi.



Tra i principali rischi mappati emergono la libertà di associazione, il rispetto degli orari di lavoro e dello straordinario, la protezione della salute e sicurezza e il lavoro dignitoso presso i fornitori, la discriminazione e il rischio di abuso della forza per i gestori della security.

Sulla base dei risultati della valutazione dei rischi sono state identificate una serie di azioni per mitigare i potenziali impatti con azioni già effettuate nel 2022 o pianificate per il 2023 e riportate nel piano di azione per ciascuna società operativa. Tra le azioni avviate sono da segnalare le attività di formazione e sensibilizzazione sulla multiculturalità, la promozione dell'uso della procedura di whistleblowing, in caso di violazione dei principi Saipem, lo svolgimento di verifiche sui fornitori e le agenzie di lavoro, il rafforzamento delle relazioni con le comunità locali, e la formazione al personale di security.

Diritti umani nei luoghi di lavoro

Ad aprile 2022 Saipem SpA ha ottenuto la certificazione SA 8000 del Social Accountability International (SAI) che attesta l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale nell'ambito dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori e del loro benessere in azienda. La certificazione SA 8000, rilasciata da DNV, società leader internazionale di settore, è una certificazione etica globale internazionale di carattere volontario che impegna le aziende a un controllo anche delle loro filiere, innescando un circolo virtuoso in tutta la catena di fornitura. Tale certificazione garantisce la conformità alle migliori linee guida internazionali e alle regole etiche definite dalle più importanti organizzazioni mondiali in materia di tutela dei diritti umani e del lavoro, quali le convenzioni dell'ILO (International Labour Organization) e le convenzioni ONU in materia.

Il suo ottenimento rappresenta un'importante conferma dell'impegno di Saipem nella sostenibilità in un percorso di miglioramento continuo, in particolare in alcune aree essenziali come il rispetto dei diritti umani, il rispetto del diritto del lavoro, la tutela contro lo sfruttamento minorile e le garanzie di sicurezza e salubrità sul posto di lavoro, la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva lungo tutta la catena del valore dell'attività dell'azienda.

Altre informazioni relative alla gestione delle persone e le relazioni industriali sono incluse negli specifici capitoli.

Global Petroprojects Services (GPS AG) è una consociata interamente controllata all'interno del Gruppo Saipem che detiene una licenza per il reclutamento internazionale e la fornitura di manodopera dal 1994 ed è inoltre un agente di Seafarer's Recruitment and Placement Services in conformità con ILO MLC 2006. GPS AG è un centro di eccellenza delle risorse umane che fornisce una gamma complessa di servizi relativi al lavoro. GPS AG è supportata dalle agenzie per l'impiego locali che sono monitorate continuamente per

verificare come gestiscono processi sensibili come le pratiche di assunzione. Tale monitoraggio include una verifica documentale delle capacità tecniche anticipatamente all'erogazione di servizi, verifiche ispettive presso i fornitori e/o in remoto, nonché colloqui telefonici con il personale reclutato per tramite di dette agenzie. Nel 2022 sono stati effettuati 2 audit su fornitori già qualificati relativamente ai termini e alle condizioni contrattuali concordati per la fornitura del servizio e la valutazione documentale delle capacità tecniche di 240 potenziali nuovi fornitori di servizi HR. Oltre a ciò, 26 lavoratori internazionali reclutati col supporto di agenzie, ma con contratto d'impiego con GPS AG, sono stati intervistati telefonicamente, al di fuori del loro posto di lavoro, per raccogliere la loro percezione sulla gestione del loro reclutamento e su altre pratiche amministrative. Non sono emerse segnalazioni relative a comportamenti contrari ai diritti umani e del lavoro. Nel 2022 GPS AG ha creato un ulteriore strumento per monitorare e comprendere il livello di soddisfazione del personale internazionale in modo agile, con l'intento sia di instaurare sia di facilitare la comunicazione con quei lavoratori meno padroneggianti la lingua inglese, e indirizzarli eventualmente verso il corretto interlocutore. Al termine del primo anno di implementazione del tool è stato registrato un livello di soddisfazione del personale superiore al 97%. È continuata altresì l'erogazione della formazione alle agenzie per tramite di un e-learning sui principi etici di Saipem. Nel corso del 2022 sono state coinvolte 10 agenzie.

Diritti umani nella catena di fornitura

Come ampiamente descritto nel capitolo "Catena di fornitura sostenibile", nell'ambito dei temi di sostenibilità di interesse per i fornitori rientrano il rispetto dei diritti dei lavoratori e la loro protezione anche in termini di salute e sicurezza.

Nel 2022 Saipem ha inoltre emanato il Codice di Condotta dei Fornitori, pubblicato anche sul sito internet aziendale, documento allineato al Codice Etico e alle policy aziendali di Saipem. Il documento, obbligatorio per tutti i fornitori, definisce le aspettative di Saipem in merito ai principi etici e la protezione dei diritti umani al fine di garantire condizioni di lavoro dignitose per tutti i lavoratori, in coerenza con le leggi locali e i principi definiti dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), vietando qualsiasi forma di lavoro minorile e lavoro forzato od obbligato, la tratta di esseri umani, ogni forma di schiavitù, di discriminazione e molestie.

Un totale di 3 audit sul tema diritti umani e del lavoro è stato eseguito nel corso del 2022, di cui 2 presso subcontrattisti e 1 presso un fornitore di materiale. Gli audit hanno evidenziato aree di miglioramento nell'ambito della gestione dei lavoratori, gli orari di lavoro e la formazione del proprio personale sui processi interni di grievance. A fronte dei risultati degli audit sono state avviate azioni correttive specifiche.

Security e diritti umani

Saipem si impegna ad adottare misure preventive volte a ridurre al minimo la necessità di una risposta da parte delle forze di sicurezza pubbliche/private in caso di eventuali minacce alla sicurezza delle proprie persone e all'integrità dei propri beni. Saipem gestisce i rapporti con le forze di sicurezza locali per garantire un impegno condiviso in materia di diritti umani, nonché l'adozione di regole di ingaggio che limitino l'uso della forza e l'impatto sulle comunità locali. Prima di firmare un contratto viene eseguita la due diligence dei fornitori di sistemi e servizi di sicurezza per verificare che vi siano indicatori collegati alla violazione dei diritti umani. Saipem ha introdotto nel 2010 clausole relative al rispetto dei diritti umani nei contratti con tali fornitori e il mancato rispetto delle clausole comporta la risoluzione del contratto.

Collaborazioni e attività di formazione

Nel corso del 2022 è continuata la collaborazione nell'ambito di Building Responsibly (BR), una coalizione di importanti società di ingegneria e costruzioni che lavorano insieme per alzare il livello nella promozione dei diritti e del benessere dei lavoratori in tutto il settore. Saipem ha partecipato attivamente agli incontri di BR condividendo lo strumento di registro dei rischi per i diritti umani e del lavoro, i primi risultati della sua implementazione nel 2021, le lezioni apprese e gli ulteriori passi per migliorare il processo.

Nell'ambito della campagna di comunicazione interna sulla partecipazione di Saipem al Global Compact delle Nazioni Unite sono stati pubblicati una serie di articoli su "Orizzonti", il quotidiano aziendale, con la finalità di sensibilizzare e informare i colleghi sui principi del Global Compact e su come vengono applicati in Saipem: il primo articolo è stato in occasione dell'anniversario dell'adesione di Saipem al Global Compact delle Nazioni Unite ed è stato pubblicato nel mese di ottobre. Successivamente, a novembre e a dicembre, sono usciti due nuovi articoli rispettivamente sui principi inerenti la protezione dell'ambiente e sui diritti umani e del lavoro. È previsto che la campagna continui nel corso del 2023 per coprire il principio relativo al tema di anti-corrruzione e possibili altre informazioni di approfondimento.

Nell'ambito del processo di certificazione SA8000 Saipem ha realizzato nel 2022 un corso di formazione rivolto ai dipendenti operanti in Italia, con l'obiettivo di informare sui requisiti e sul sistema di gestione SA8000. Il programma di formazione riguarda tutti i requisiti della SA8000 e consente di comprendere meglio tutte le tematiche relative ai diritti del lavoro e come possono essere gestite, eliminate o mitigate e il sistema di segnalazione whistleblowing. Nel 2022 sono stati formati un totale di 2.877 dipendenti (il 51% del totale degli iscritti).

Per garantire la diffusione dei principi dei diritti umani e del lavoro di Saipem nei progetti operativi, in collaborazione a novembre 2022 è stato avviato un programma di formazione sui principi dei diritti umani e del lavoro dignitoso degli HSE trainer, con l'obiettivo di condividere conoscenze e consapevolezza su questi temi. Il corso ha incluso informazioni riguardanti gli aggiornamenti legislativi sul tema, i principi del Codice Etico Saipem e gli impegni per promuovere e tutelare i diritti umani, i rischi sui diritti umani e gli impatti, tra cui

quelli relativi alla salute e sicurezza del personale. Il corso ha permesso inoltre di fornire agli HSE trainer i materiali e le informazioni necessarie per arricchire il corso di HSE induction, che viene erogato a tutto il personale nei siti operativi e di progetto (compresi i lavoratori dei subappaltatori), in merito ai principi dei diritti umani di Saipem e al processo di segnalazione. Il corso ha coinvolto 22 partecipanti provenienti da diversi siti operativi Saipem, tra cui Emirati Arabi, Arabia Saudita, Azerbaijan, Angola, India e Nigeria.

Saipem ha avviato dal 2020 un programma di formazione e-learning, specificamente dedicato alle persone che operano nelle funzioni di Security. La formazione include un focus specifico su etica e conformità, compreso il rispetto e la promozione dei diritti umani. Nel 2022 un totale di 19 persone ha completato la formazione (129 dal 2020). Nel corso del 2023 l'attività formativa dovrebbe continuare per il resto della popolazione coinvolta.

A partire dal 2016 Saipem ha implementato un programma di formazione sui "diritti umani e la catena di fornitura" per formare le funzioni di approvvigionamento di Saipem, principalmente Vendor Management e Post Ordine. La formazione prevede un focus sugli standard internazionali e le policy interne, le azioni che possono essere implementate e il ruolo dei dipendenti su queste criticità. La formazione ha lo scopo di istruire i dipendenti che interagiscono direttamente con i fornitori sull'importanza di segnalare situazioni gravi che possono osservare durante le visite ai fornitori. La formazione viene erogata attraverso una piattaforma e-learning. Nel periodo 2016-2022 sono stati formati complessivamente 811 dipendenti, coprendo l'intera popolazione delle funzioni Post Ordine. A partire dal 2020 la formazione è a disposizione di tutti i nuovi assunti nelle funzioni interessate.

RISCHI AFFERENTI ALL'AMBITO DEL D.LGS. N. 254/2016: RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Rischi identificati dalla Società

I diritti umani e del lavoro

Violazioni dei diritti umani da parte dei fornitori di servizi di security in aree geografiche critiche o in Paesi in via di sviluppo.



Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate

Saipem effettua periodicamente dei controlli relativi all'affidabilità dei servizi di security soprattutto in fase di qualifica e selezione dei relativi fornitori. Nei contratti è prevista l'inclusione di clausole in materia di tutela dei diritti umani. Inoltre, Saipem organizza specifici corsi di formazione con un focus anche sul rispetto dei diritti umani per il personale (sia interno che esterno) impegnato in servizi di security.



GRI 410-1

SASB
EM-SV-540a.1

Pratiche di security

Il modello di sicurezza Saipem si basa sulla corretta analisi di quello che è chiamato "Ambiente Operativo", che consente l'identificazione di potenziali minacce e delle misure di mitigazione necessarie a salvaguardare l'incolumità delle persone, l'integrità degli asset e la protezione delle informazioni aziendali.

Il modello organizzativo/gestionale indicato dal D.Lgs. n. 231/2001 è diventato un riferimento da seguire per costruire uno strumento in grado di governare tutti i rischi, informare i dipendenti, compiere scelte responsabili sapendo che le persone e la loro integrità sono il vero valore dell'azienda.

Lo standard ISO 31000 su "Gestione del rischio - Principi e linee guida" è utilizzato come best practice per impostare il "processo risk management" dove il rischio è inteso come l'effetto di fattori e influenze interni ed esterni sulla capacità dell'organizzazione aziendale di raggiungere i propri obiettivi.

Se da un lato è fondamentale rendere i luoghi di lavoro e la circolazione delle persone sicuri dal punto di vista fisico, dall'altro è importante instillare in azienda una "cultura della sicurezza". Adottando un atteggiamento responsabile nei confronti della sicurezza ed essendo consapevoli dei rischi, i lavoratori riducono la possibilità di essere coinvolti in situazioni potenzialmente pericolose per la loro incolumità. La "Responsabilità d'Impresa" che è attribuita al datore di lavoro richiede che il dipendente rispetti le normative aziendali e si comporti sulla base dei suggerimenti e delle precauzioni che, a seguito della valutazione dei rischi, l'azienda condivide durante gli incontri di formazione e informazione sulla sicurezza.

Nel corso degli anni, a fronte di un livello elevato di mobilità geografica dei dipendenti, spesso operanti in Paesi politicamente-socialmente instabili ad alto rischio terrorismo e criminalità, la funzione di sicurezza aziendale ha definito il Modello di Sicurezza che comprende:

- un corpo documentale di procedure standard e linee guida per regolamentare gli aspetti della sicurezza, comprese le regole e le responsabilità relative alle attività svolte in Paesi considerati particolarmente esposti ai cosiddetti rischi per la sicurezza;
- una metodologia aziendale di valutazione e mitigazione dei rischi fisici e cyber basata su Minaccia, Vulnerabilità, Impatto e Probabilità. La valutazione della vulnerabilità aziendale è determinata mediante l'applicazione di metodologie quali-quantitative statisticamente attendibili e comprensive dei fattori di

rischio applicabili alle singole minacce di riferimento. La funzione preposta fornisce valutazione e monitoraggio dei rischi per la sicurezza in tutti i Paesi di interesse;

- il monitoraggio di eventi di sicurezza fisica e cyber che hanno un impatto su Saipem;
- un processo integrato con le altre funzioni aziendali per la gestione delle emergenze e delle crisi;
- un supporto specialistico alle attività commerciali dalla fase di offerta in poi;
- un processo di travel management (TMS) che consente il tracking del personale espatriato e una corretta formazione/informazione sui rischi specifici legati all'ambiente di lavoro e al relativo contesto relativi ai Paesi in cui Saipem opera (pre-travelling induction).

A supporto di iniziative sui temi relativi alla sicurezza sono inoltre state proposte attività ad hoc sulle tematiche di Cybersecurity. Sono proseguite nel 2022 le tre campagne formative dedicate a tale tematica, nell'ambito delle quali sono state svolte rispettivamente tre edizioni, aperte tutto l'anno, di altrettanti moduli e-learning, ciascuno progettato in considerazione del diverso livello di rischio (standard-high risk, critical risk) del ruolo dei dipendenti destinatari.

Di seguito vengono riportate le performance cyber security aggiornate al 2022. In particolare:

- su 32.256 incidenti informatici non è stato registrato alcun incidente cyber critico;
- oltre l'80% delle mail indirizzate a Saipem è traffico malevolo;
- il numero di domini "fake" riferibili a Saipem identificati dalle attività di intelligence è raddoppiato e viene costantemente monitorato. In casi più seri il sito viene eliminato e reso inaccessibile (processo take down);
- le analisi delle vulnerabilità hanno rivelato che su 32.968 vulnerabilità identificate solo 6 sono risultate critiche e sono state prontamente gestite.

Il Modello Cyber Security di Saipem è oggetto anche di valutazioni di posizionamento (benchmark) e nel 2022 Saipem ha migliorato i propri indici di performance.

Saipem continua a mantenere la certificazione ISO 27001 "Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni" per quanto riguarda il processo di "Monitoraggio degli eventi e gestione degli incidenti di cyber security".

Per il biennio 2023-2024 è prevista l'attuazione di un imponente progetto, il Programma "Information Security and Data Management" (Programma), con la finalità di aumentare ulteriormente il livello di sicurezza informatica delle risorse applicative e infrastrutturali e di protezione delle informazioni e del know-how aziendale, minimizzando il rischio che le risorse informative critiche vengano perse, compromesse o rese indisponibili.

Il Programma sarà attuato con il coordinamento di uno Steering Committee composto dai responsabili delle funzioni competenti individuate, tra le quali le funzioni IT Systems and Cybersecurity Execution e DIGI. Le iniziative che compongono il Programma sono numerose e sono di seguito riepilogate:

- la protezione dei dati e la classificazione delle informazioni;
- implementazione di un modello di Digital Identity;
- attività di rimedio del debito tecnologico IT.

Dal giugno 2021 Saipem è entrata a far parte del Perimetro di Sicurezza Nazionale Cibernetica (PSCN) ed è quindi soggetta all'adempimento di requisiti stabiliti dalla legge n. 133 del 2019 "Disposizioni urgenti in materia di perimetro di sicurezza nazionale cibernetica" e dai DPCM successivi, limitatamente agli asset rientranti nel perimetro stesso.

Sul perimetro IT di Saipem SpA è stato svolto un risk assessment con le modalità richieste dall'Agenzia per la Cyber Security per: (i) l'individuazione dei Beni ICT rientranti nel Perimetro; (ii) l'invio dell'elenco dei Beni ICT nel formato prodotto dal software messo a disposizione del DIS; (iii) Analisi del Rischio con l'indicazione delle misure di mitigazione volte a garantire elevati livelli di sicurezza delle reti.

La risoluzione IMO MSC.428 (98) richiede ai proprietari di navi e manager di valutare il rischio cyber e implementare misure rilevanti di contenimento in tutte le funzioni del proprio safety management system, a partire dal 1° gennaio 2021. Per tale motivo Saipem ha aggiornato il Security Management System (SMS) e lo Ship Security Plan (SSP) in modo da includere le valutazioni relative al Cyber Risk Assessment. Sono stati altresì nominati i Cyber Security Officer (uno a bordo di ogni mezzo). Essi sono identificati nei Chief Engineering Electrician Manager, i quali, grazie alla loro formazione professionale, sono idonei per acquisire competenze cyber.

Sono state altresì avviate esercitazioni di attacco cyber a bordo dei mezzi secondo scenari e modelli facenti parte integrante del sistema di gestione delle Emergenze e Crisi di Saipem SpA.

La funzione preposta mantiene stretti contatti con le autorità locali/ambasciate nei Paesi in cui opera, e a livello centrale con l'Unità di Crisi del Ministero Affari Esteri.

Nella gestione delle attività di security Saipem pone la massima attenzione al rispetto dei diritti umani. Saipem si impegna ad adottare misure preventive volte a minimizzare la necessità di risposta attiva da parte delle forze di sicurezza pubbliche/private in caso di minaccia all'incolumità delle proprie persone e all'integrità degli asset.

La Società gestisce le relazioni con le forze di sicurezza locali volte alla condivisione dell'impegno al rispetto dei diritti umani, nonché all'adozione di regole di ingaggio che limitino l'uso della forza.

I fornitori di beni o servizi di security, prima di finalizzare un contratto, vengono sottoposti a due diligence, al fine di verificare che non sussistano eventuali controindicazioni connesse alla violazione dei diritti umani.

Saipem dal 2010 ha introdotto nei contratti di tali società delle clausole inerenti al rispetto dei diritti umani, la cui mancata osservanza implica la rescissione del contratto da parte della Società.

Per i nuovi progetti operativi per cui Saipem è responsabile della security, preliminarmente alla possibile offerta, la Società effettua un Security Risk Assessment sul Paese in oggetto. Nel caso si decida di proseguire con l'offerta, Saipem prepara il Project Security Execution Plan in cui viene analizzato il rischio security connesso alle attività operative e al contesto, ivi incluse tematiche di violazioni dei diritti umani. Sulla base dei rischi identificati vengono stabilite le azioni da intraprendere per la gestione e minimizzazione degli stessi.

Potenziati violazioni di diritti umani risultano di fatto valutate su tutte le operazioni della Società tramite le schede di rischio Paese, ove lo stesso è valutato sia con specifici indicatori sia qualitativi che quantitativi.

In particolare, in Saipem SpA e nelle società controllate, i fattori di rischio di security dell'ambiente operativo rappresentano oggetto di specifica valutazione da parte del Datore di Lavoro (Responsabile dell'Osservanza in materia di salute e sicurezza), ex D.Lgs. n. 81/2008. Il livello di esposizione a tali rischi dipende da fattori igienico-ambientali, socio-politici, connessi ai fenomeni di criminalità e terrorismo, culturali, in percentuale variabile a seconda del Paese in cui ci si trova a operare. Il documento per la Valutazione dei Rischi di Security (VRS) è il documento che individua i rischi di security afferenti a ogni struttura organizzativa/sito fisso di società operativa o filiale e che definisce le principali azioni di mitigazione da intraprendere.

Viene costantemente aggiornato il censimento di tutti i siti operativi sia onshore che offshore e garantito il tracking dei dipendenti e subcontrattisti (Personnel On Board) di Saipem presenti nei diversi siti operativi/sedi direzionali, siano essi onshore che offshore. Come misure di prevenzione dei rischi di security la Società adotta misure specifiche quali:

- > implementazione di procedure di accoglienza nel Paese di destinazione (Meet & Greet);
- > selezione di alloggi;
- > erogazione di "security induction" locale all'arrivo a destinazione del personale espatriato, con indicazioni delle minacce locali, dei comportamenti da tenere e delle precauzioni da adottare quotidianamente nello specifico sito lavorativo/Paese;
- > assegnazione di una scorta di sicurezza, con utilizzo di veicoli protetti, laddove necessario, in funzione delle condizioni di sicurezza locali;
- > journey management plan;
- > uso di sistemi di geolocalizzazione GPS;
- > Piani di sicurezza;
- > Piani di Gestione emergenze e crisi - Evacuazione (laddove ritenuti necessari).

L'implementazione di piani di sicurezza e la predisposizione di piani di evacuazione sono strumenti utilizzati in tutti i siti operativi/sedi della Società. La sinergia di diverse funzioni aziendali permette inoltre l'implementazione di Local Crisis Unit locali per la gestione di emergenze e crisi.

Le funzioni societarie preposte lavorano inoltre in coordinamento operativo con Ambasciate, Consolati, Ministero Affari Esteri (MAE) - Unità di Crisi, Security di clienti e terze parti (JV).

In coerenza e adempimento della normativa D.Lgs. n. 81/2008 "Testo Unico per la sicurezza sul lavoro" è stato altresì predisposto dalle funzioni Health e Security di Gruppo l'applicativo informatico Time Management System (TMS) per la gestione delle missioni/trasferte di personale sin dal momento della loro prenotazione/autorizzazione, nonché il tracking del personale in trasferta di breve durata o assegnazione all'estero. Il sistema è parte integrante del processo di autorizzazione delle trasferte del personale gestito da HR ed è messo a disposizione delle risorse che viaggiano per missione, distacco o avvicendamento di turni di lavoro (rotation) tra l'Italia e un Paese estero, con lo scopo di fornire la Pre-travelling induction corredata da una serie di informazioni sugli aspetti Security ed Health specifici del Paese di destinazione, nonché di garantire la tracciabilità (tracking) dei lavoratori che viaggiano all'estero.

Gestione della Data Privacy

In conformità al Regolamento sulla Protezione dei Dati (Regolamento UE 2016/679, meglio noto come GDPR), la funzione Saipem SpA di Data Privacy Management ha la responsabilità di svolgere tutte le attività richieste al fine di essere conformi alla normativa di riferimento e alle macro-tendenze del tema.

Il sistema di Data Privacy Management ha come obiettivi la riduzione dei rischi e lo sviluppo di un quadro unico per tutte le operazioni aziendali che gestiscono dati su cui si applicano le leggi sulla privacy, ovvero un Sistema di Gestione della Privacy dei Dati globale e uniforme, applicabile a tutta la società Saipem SpA.

La Società ha adottato la Management System Guideline "Privacy and Data Protection" volta a diffondere le informazioni fondamentali sulla Privacy e sulla Protezione dei Dati e a regolamentare il processo di gestione, al fine di garantire che il Trattamento dei Dati Personali si svolga in modo da assicurare il pieno rispetto dei diritti e delle libertà degli interessati. Il documento disciplina i ruoli e le responsabilità, nonché gli obblighi da adempiere in materia ai sensi della normativa vigente.

Inoltre la Società ha adottato tre diverse Procedure Standard di Gruppo riguardanti le tre aree chiave della gestione dei dati, protezione dei dati e comunicazione e trasferimento dei dati.

Infine sono stati adottati criteri aggiuntivi sull'analisi di rischio per i diritti e le libertà degli interessati, metodologie di valutazione degli impatti e analisi della gravità delle violazioni dei dati, oltre che formazione e sensibilizzazione su tema, programmi e strumenti di monitoraggio e rendicontazione, per garantire il miglioramento continuo delle attività.

Saipem esegue diverse valutazioni in qualità di Titolare e Responsabile del trattamento mediante un registro delle attività di trattamento dei dati sia come Titolare del trattamento che come Responsabile del trattamento, ove sono reperibili tutte le informazioni utili alla mappatura di tutti i processi che riguardano il trattamento dei dati; viene eseguita inoltre una valutazione dei rischi su tutti i processi che riguardano il trattamento dei dati adottando specifiche misure di sicurezza al fine di proteggere i dati personali trattati. Inoltre, la Società ha adottato una specifica metodologia di valutazione dei rischi in materia di diritti e libertà degli interessati.

Ai sensi dell'art. 25 del GDPR Saipem ha effettuato un assessment specifico per tutte le nuove iniziative al fine di rispettare i principi di privacy by default/by design.

La Società, ai sensi degli artt. 33 e 34 del GDPR, gestisce il data breach seguendo una specifica procedura che coinvolge anche il team di Cybersecurity e il DPO. Inoltre, la Società ha adottato una metodologia specifica per valutare la gravità di un dato personale.

Ai sensi dell'art. 28 del GDPR è stato adottato un Accordo sulla protezione dei dati con tutti i fornitori che trattano dati personali per conto del Titolare. Inoltre esiste un processo per valutare l'adeguatezza del Responsabile del trattamento dei dati prima che questo inizi l'effettivo trattamento dei dati per conto della Società.

Oltre alle diverse figure societarie con responsabilità in merito al trattamento dei dati, viene erogata specifica formazione di sensibilizzazione sulla protezione dei dati personali a tutto il personale, quali corsi in aula per il management societario, i referenti privacy e i responsabili delle attività di trattamento, e formazione e-learning per tutti i dipendenti autorizzati al trattamento dei dati personali.

RISCHI AFFERENTI ALL'AMBITO DEL D.LGS. N. 254/2016: LOTTA ALLA CORRUZIONE

Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
<p data-bbox="264 1003 309 1189" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Gestione della catena di fornitura etica</p> <p data-bbox="328 1003 549 1167">Attività fraudolente, corruzione, mancanza di trasparenza, perdite di informazioni riservate e di dati, e di non conformità con procedure e regolamenti.</p> 	<p data-bbox="663 1003 1485 1261">Saipem ha posto in atto un sistema solido ed efficace di whistleblowing per scoraggiare, rilevare, indagare e segnalare illeciti nella Società. Inoltre, Saipem aggiorna il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati da tale normativa; il "Modello 231" include il Codice Etico di Saipem che contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello. Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione in relazione a tematiche etiche, incluse l'anticorruzione, e il "Modello 231", focalizzandosi particolarmente sul personale a rischio. La Società ha sviluppato un sistema di gestione anticorruzione che sin dal 2018 ha ottenuto la certificazione di conformità allo standard internazionale ISO 37001. Infine, il Gruppo ha un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che dovessero svolgere attività fraudolenti, procedendo eventualmente alla valutazione della loro sospensione.</p>



Lotta alla corruzione

GRI 205-2
GRI 205-3
GRI 415-1
SASB
EM-SV-510a.2
SASB
IF-EN-510a.3

Da sempre Saipem conduce il proprio business con lealtà, correttezza, trasparenza, integrità e nel pieno rispetto delle leggi e dei regolamenti. In tale contesto la corruzione rappresenta un ostacolo intollerabile all'efficienza del business e alla leale concorrenza.

Tra le varie iniziative Saipem ha progettato un "Compliance Programme Anticorruzione", dettagliato sistema di regole e controlli, finalizzati alla prevenzione della corruzione in coerenza con le best practice internazionali e con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico.

In particolare, il Codice Etico (incluso anche nel Modello 231) di Saipem stabilisce che *"Pratiche di corruzione, favori illegittimi, comportamenti collusivi, sollecitazioni, dirette e/o attraverso terzi, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri, sono senza eccezione proibiti"*.

Il "Compliance Programme Anticorruzione" di Saipem si connota per la sua dinamicità e per la costante attenzione all'evoluzione del panorama normativo nazionale e internazionale e delle best practice.

Nel corso degli anni, in un'ottica di miglioramento continuo, il "Compliance Programme Anticorruzione" è stato costantemente aggiornato in linea con le disposizioni di riferimento (incluse tra le altre la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo US Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act, la Loi Sapin 2).

In particolare, il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la "Management System Guideline Anticorruzione" (MSG Anticorruzione) che ha abrogato e sostituito la precedente Anti-Corruption Compliance Guidelines, al fine di ottimizzare il sistema di compliance già in vigore. In seguito, sono state aggiornate altresì tutte le procedure anticorruzione di dettaglio relative a specifiche aree di rischio (tra le altre le procedure relative agli accordi di joint venture, alle sponsorizzazioni, agli omaggi, alle iniziative

no-profit, ai fornitori e consulenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alle operazioni di merger & acquisition).

Successivamente nel 2019 Saipem SpA ha emesso l'ultima revisione della "Management System Guideline Anticorruzione", che rappresenta un miglioramento del contesto normativo del "Compliance Programme Anticorruzione" e dei sistemi di Corporate Governance di Saipem in materia di anticorruzione.

L'adozione e l'attuazione della suddetta MSG sono obbligatorie per Saipem SpA e tutte le sue società controllate.

Tutte le persone di Saipem sono responsabili del rispetto della normativa anticorruzione: per questo tutti i documenti inerenti sono facilmente accessibili attraverso il sito internet e il portale intranet aziendale. In tale contesto un ruolo di primaria importanza spetta ai manager chiamati a promuovere il rispetto delle procedure anticorruzione anche da parte dei propri collaboratori.

Saipem è inoltre tra le prime aziende italiane ad aver conseguito il certificato internazionale ISO 37001:2016 "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione". La certificazione, assegnata da un ente terzo indipendente, identifica uno standard di gestione per aiutare le organizzazioni nella lotta contro la corruzione, istituendo una cultura di integrità, trasparenza e conformità. Il processo di certificazione, costituito da una fase di audit che è durata da gennaio ad aprile 2018, ha considerato fattori come la struttura organizzativa, la presenza territoriale, i processi e i servizi.

Successivamente sono state svolte le attività di audit necessarie per la ricertificazione e il 28 aprile 2021 è stato emesso il nuovo certificato ISO 37001: 2016 con validità triennale e scadenza il 27 aprile 2024.

Nella consapevolezza che il primo elemento per lo sviluppo di un'efficace strategia di contrasto al fenomeno corruttivo è rappresentato dalla maturazione di un'approfondita conoscenza degli strumenti di prevenzione, Saipem considera particolarmente rilevanti le iniziative di formazione e le attività di sensibilizzazione e ne conferma l'importanza strategica anche per promuovere e diffondere la conoscenza in ambito Compliance, Etica e anti-corruzione.

Nel 2022 è stato formato su queste tematiche il 17% dei dipendenti per il perimetro consolidato integrale e il 16% per il perimetro di Gruppo, in aumento rispettivamente di 4 e 5 punti percentuali rispetto all'anno precedente, considerando che le ore di formazione erogate in questo ambito sono pari a 16.022 per il perimetro di Gruppo (15.996 per il perimetro del consolidato integrale), in flessione per entrambi i perimetri rispetto al totale delle ore di formazione complessive erogate nell'anno precedente.

Inoltre, la funzione Internal Audit di Saipem, sulla base del proprio programma annuale di audit approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA, esamina e valuta in maniera indipendente il sistema di controllo interno, al fine di verificare che sia rispettato quanto previsto dalla MSG Anticorruzione.

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi anticorruzione o delle procedure anticorruzione deve essere immediatamente segnalata tramite i canali indicati nella procedura "Segnalazioni ricevute da Saipem e dalle società controllate" disponibile sul sito internet e sul portale intranet aziendale. Provvedimenti disciplinari sono previsti nei confronti delle persone di Saipem che violino le norme anticorruzione e che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Nel corso del 2022 non ci sono stati casi accertati di corruzione.

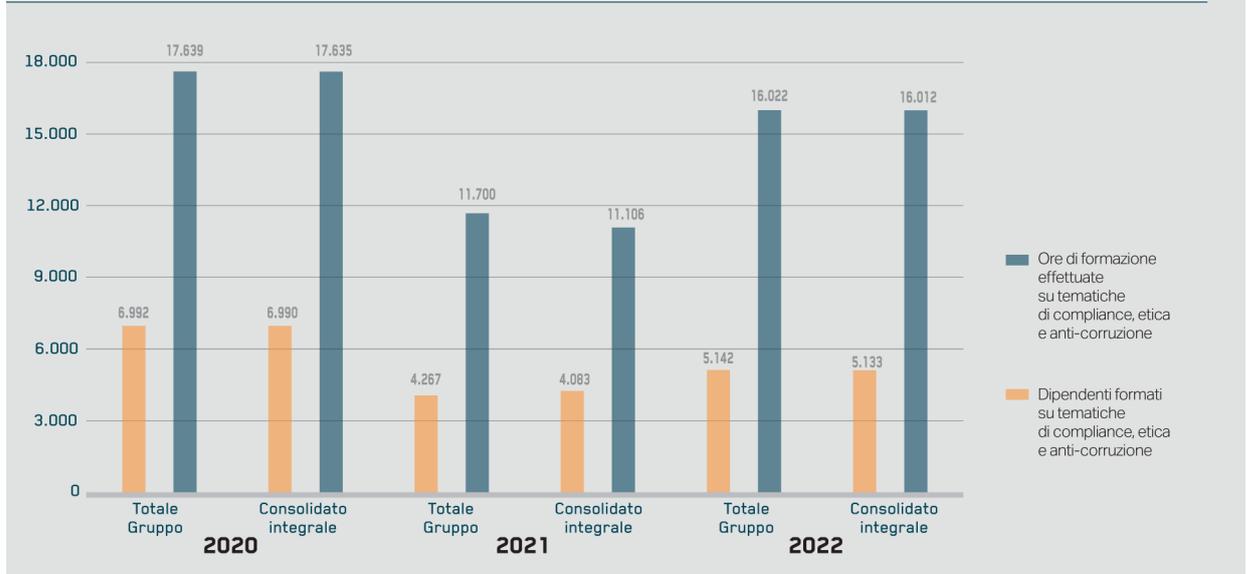
Maggiori informazioni in merito ai procedimenti giudiziari nei quali Il Gruppo è parte sono disponibili alla nota 29 delle Note illustrative al bilancio consolidato "Garanzie, impegni e rischi - Contenziosi".

Saipem richiede il rispetto da parte dei Business Partner delle leggi applicabili, incluse le leggi anticorruzione, nell'ambito delle attività di business svolte con Saipem, nonché l'impegno a conformarsi ai principi di riferimento contenuti nella MSG Anticorruzione.

Si evidenzia inoltre che Saipem non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche, a loro rappresentanti e candidati. È consentita l'erogazione di contributi diretti o indiretti a favore di organizzazioni sindacali e di loro rappresentanti, nei limiti e nella misura in cui ciò sia previsto da inderogabili prescrizioni legislative o dalla contrattazione collettiva applicabile.

FORMAZIONE SU TEMATICHE DI COMPLIANCE

(numero)



(n.)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti formati su tematiche di compliance ⁽¹⁾						
Per categoria di dipendenti						
Blue collar	18	18	33	22	72	72
White collar	4.702	4.700	2.578	2.447	3.177	3.171
Manager	2.081	2.081	1.486	1.444	1.711	1.708
Senior manager	191	191	170	170	182	182
Per area geografica						
Americhe	450	450	189	189	247	247
CSI	188	188	2	1	175	175
Europa	4.017	4.017	2.823	2.810	2.888	2.887
Medio Oriente	1.120	1.118	678	634	713	709
Africa Settentrionale	87	87	35	35	24	24
Africa sub-sahariana	683	683	400	273	248	243
Estremo Oriente	447	447	141	141	848	848

(1) Si segnala che i dati sono relativi alle società presso le quali il dipendente è a ruolo e non a servizio.



GRI 406-1

Segnalazione di sospette violazioni

Una parte fondamentale dello strutturato sistema di gestione delle istanze degli stakeholder di Saipem è il processo della gestione delle segnalazioni ("whistleblowing"), disciplinato in un apposito Standard Corporate reso disponibile a tutti i dipendenti (tramite vari strumenti, tra cui intranet o le bacheche aziendali) e agli stakeholder esterni (in quanto pubblicato sul sito internet della Società).

Per segnalazione si intende qualsiasi informazione, notizia, fatto o comportamento in qualsiasi modo pervenuto a conoscenza dalle persone di Saipem riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche non conformi a quanto stabilito nel Codice Etico e/o che possano arrecare danno o pregiudizio, anche solo d'immagine, a Saipem SpA o a una sua società controllata, riferibili a dipendenti, membri degli organi sociali, società di revisione di Saipem SpA e delle relative società controllate e a terzi in relazioni d'affari con tali società, in una o più delle seguenti tematiche: sistema di controllo interno, contabilità, controlli interni di contabilità, revisione contabile, frodi, responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n. 231/2001, altre materie (quali ad esempio: violazioni del Codice Etico, pratiche di mobbing, security, ecc.). Al fine di favorire l'invio di segnalazioni, Saipem predispone diversi canali di comunicazione, comprendenti, a titolo indicativo, posta ordinaria, numeri di fax, yellow box, caselle di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate. La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati garantendo che: (i) tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie; (ii) sia mantenuta la massima riservatezza con le modalità idonee a tutelare il segnalante. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; (d) monitoraggio delle azioni correttive.

L'Internal Audit predispose un report trimestrale sulle segnalazioni che, a valle dell'esame da parte del Collegio Sindacale di Saipem, viene trasmesso ai soggetti competenti per le opportune valutazioni.

Nel corso del 2022 sono stati aperti: 5 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 2 ancora aperti e i restanti 3 chiusi; 1 fascicolo di segnalazione relativo a tematiche relative alle comunità locali, già chiuso; 29 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 3 ancora aperti e i restanti 26 chiusi; 24 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di mobbing/harassment, di cui 10 ancora aperti e i restanti 14 chiusi. Tutti i 59 fascicoli sono stati trasmessi agli organi aziendali competenti (Collegio Sindacale di Saipem SpA, Organismo di Vigilanza di Saipem SpA e Compliance Committee delle società interessate dalle segnalazioni).

Relativamente alle tematiche di discriminazione, con riferimento ai 3 fascicoli di segnalazione chiusi, in 2 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati, mentre in 1 caso è stata confermata la violazione. L'azione correttiva individuata è consistita nella chiusura del rapporto di lavoro con il soggetto segnalato.

(n.)	2020	2021	2022
Numero di fascicoli relativi a segnalazioni			
Totali, di cui:	158	158	137
- fondati o parzialmente fondati	43	40	26
- infondati	115	93	91
- aperti	-	25	20
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	9	2	5
- fondati o parzialmente fondati	1	-	1
- infondati	8	2	2
- aperti	-	-	2
Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali			
Totali, di cui:	1	-	1
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	1	-	1
- aperti	-	-	-
Fascicoli relativi a mobbing/harassment^(*)			
Totali, di cui:	21	35	24
- fondati o parzialmente fondati	6	11	6
- infondati	15	12	8
- aperti	-	12	10
Fascicoli relativi ad altri diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	28	22	29
- fondati o parzialmente fondati	2	2	6
- infondati	26	18	20
- aperti	-	2	3

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2022.

(*) Nota: a partire dall'anno 2021 la Società ha incluso una nuova categoria di segnalazioni al fine di fornire un'informazione ancor più dettagliata ai propri stakeholder. La categoria "Mobbing e harassment" include mobbing, aggressioni, molestie, comportamenti offensivi, verbal harassment, minacce.

A proposito delle tematiche di diritti dei lavoratori, con riferimento ai 26 fascicoli di segnalazione chiusi, in 19 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati, mentre in 6 casi è stata confermata la violazione e in 1 caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata un'azione correttiva. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, regolarizzazione delle situazioni anomale da un punto di vista retributivo, valutazione di provvedimenti verso fornitori, attività di sensibilizzazione volta al rispetto delle procedure interne diretta ai dipendenti e la revisione di procedure e form interni.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2022 sono stati chiusi 2 fascicoli di segnalazione del 2021 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 2 fascicoli chiusi, 1 è risultato non fondato e non sono state identificate azioni correttive, mentre in 1 è stata confermata la violazione. Le azioni correttive identificate sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, regolarizzazione della situazione anomala da un punto di vista retributivo e la revisione di form interni.

A proposito delle tematiche di mobbing/harassment, con riferimento ai 14 fascicoli di segnalazione chiusi, in 7 casi gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato le chiusure ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati, mentre in 6 casi è stata confermata la violazione e in 1 caso, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, attività di sensibilizzazione al mantenimento di un ambiente di lavoro adeguato e al rispetto del Codice Etico e predisposizione di yellow box accessibili anche ai dipendenti dei fornitori.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2022 sono stati chiusi 12 fascicoli di segnalazione del 2021 aventi per oggetto tematiche di mobbing/harassment che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 12 fascicoli chiusi, 6 sono risultati non fondati, mentre in 4 casi è stata confermata la violazione e in 2 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, attività di sensibilizzazione al mantenimento di un ambiente di lavoro adeguato e lo svolgimento di un corso di formazione in ambito leadership.

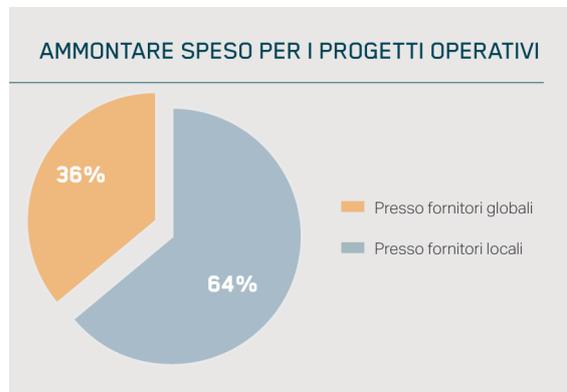
A proposito delle tematiche relative ai rapporti con le comunità locali con riferimento al fascicolo di segnalazione chiuso, gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato la chiusura ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati.

Come il modello di business di Saipem crea valore

GRI 201-1
GRI 201-4

La conoscenza del contesto esterno, così come l'ascolto attivo di tutti gli interlocutori, permette di creare valore sostenibile nel lungo periodo coniugando crescita economica e sociale.

Il modello di business Saipem attraverso le attività della Società, le relazioni che la stessa tiene con gli stakeholder presenti sui territori, le collaborazioni e le partnership che instaura, promuove uno sviluppo sostenibile pienamente in linea con le indicazioni del Global Compact delle Nazioni Unite, di cui Saipem è membro attivo dal 2016, che ribadiscono l'importanza di una sempre maggiore integrazione della sostenibilità nelle scelte strategiche aziendali. Approfondimenti relativi al modello di business dell'organizzazione sono disponibili nella "Relazione sulla gestione" della Relazione finanziaria annuale, nello specifico ai capitoli "Engineering & Construction Offshore", "Engineering & Construction Onshore", "Drilling Offshore" e "Discontinued operations".



GRI 201-1

Valore economico generato e distribuito

Saipem produce valore economico attraverso le proprie attività e redistribuisce parte di tale valore contribuendo alla crescita economica del contesto sociale e ambientale in cui opera.

Nel 2022 Saipem ha generato valore economico per un importo pari a 6.426 milioni di euro, in diminuzione del 4% rispetto all'anno precedente. 8.893 milioni di euro sono stati distribuiti agli stakeholder sotto forma di pagamenti e altre forme di trasferimento. I principali percettori di questo valore sono stati la catena di fornitura, cui sono stati erogati 6.839 milioni di euro (77% del valore complessivamente distribuito contro il 68% del 2020) e i dipendenti, ai quali sono stati distribuiti 1.651 milioni di euro (1.625 milioni di euro nell'anno precedente), pari al 19% del totale. Rilevante anche la quota di valore erogata a fornitori di capitale (333 milioni di euro, pari al 4% del valore distribuito, contro i 691 milioni di euro del 2020).

La quota destinata alla pubblica amministrazione – sotto forma di imposte e tasse – è stata pari a 70 milioni di euro (1% del valore distribuito).

Valore economico generato e distribuito

(milioni di euro)	2021 ^(**)	2022 ^(**)
Ricavi della gestione caratteristica	6.528	9.980
Altri ricavi e proventi	5	11
Proventi finanziari	304	1.008
Strumenti derivati	(112)	(128)
Riprese di valore (svlutazioni) nette di crediti commerciali e altri crediti	(42)	32
Altri proventi (oneri) operativi	2	7
Proventi (oneri) da partecipazioni	9	(65)
Valore economico generato (lordo)	6.694	10.845
Ammortamenti e svalutazioni	(495)	(445)
Valore economico generato (al netto di ammortamenti e svalutazioni)	6.199	10.400
Valore economico distribuito	8.605	10.715
- di cui Costi operativi (acquisti, prestazioni di servizi e costi diversi)	6.664	7.830
- di cui Salari e benefit dei dipendenti (costo del lavoro)	1.553	1.656
- di cui alla Collettività ^(*)	-	1
- di cui a Fornitori di capitale (interessi sul debito)	329	1.075
- di cui Pubblica Amministrazione (imposte)	59	153
Valore economico trattenuto nel Gruppo su attività continuate	(2.406)	(315)
Valore economico delle attività discontinue ^(**)	(61)	106
Valore economico trattenuto nel Gruppo	(2.467)	(209)

(*) Si intendono le comunità locali nei Paesi di operatività, per progetti di sviluppo socio-economico, di preservazione ambientale, di carattere culturale, umanitario, scientifico e sportivo (0,4 milioni di euro nel 2021; 0,6 milioni di euro nel 2022).

(**) Riclassifica a causa attività discontinue con cessione del business Drilling Onshore. Si rimanda alla sezione "Discontinued operations" della Relazione sulla gestione per approfondimenti.

La trasparenza fiscale

GRI 207-1
GRI 207-2
GRI 207-3
GRI 207-4

L'informativa e i dati riportati nel presente paragrafo sono stati elaborati sulla base della rendicontazione Paese per Paese che la controllante capogruppo Saipem SpA ha presentato all'Agenzia delle Entrate per l'esercizio 2021 come previsto dal Decreto 23 febbraio 2017 del Ministero delle Finanze sugli obblighi informativi relativi allo scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale.

La Tax Policy del Gruppo Saipem definisce le linee guida e i principi cardine cui l'operatività aziendale deve ispirarsi nella gestione della variabile fiscale, tema verso il quale la Società pone la massima attenzione, al fine di garantire la corretta e tempestiva liquidazione delle imposte dovute per legge, l'esecuzione degli adempimenti tributari e il contenimento del rischio fiscale.

	Ricavi		Totale	Utili (Perdite) al lordo delle imposte sul reddito	Imposte sul reddito pagate (in base alla contabilità di cassa)	Imposte sul reddito maturate - anno corrente	Numero di dipendenti (unità)
	Parti Non Correlate	Parti Correlate					
(milioni di euro)							
Intervalli di aliquote fiscali							
Americhe							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	183,2	66,5	249,7	55,8	6,7	9,6	964
range x>25% totale ⁽²⁾	214,1	27,1	241,2	(111,8)	2,2	0,5	1.580
Totale Americhe	397,4	93,6	490,9	(56,0)	8,9	10,1	2.544
⁽¹⁾ Include: USA, Bolivia, Ecuador, Guyana.							
⁽²⁾ Include: Canada, Cile, Perù, Argentina, Messico, Colombia, Brasile, Venezuela.							
CSI							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	232,0	18,6	250,6	32,4	17,5	13,1	1.500
Totale CSI	232,0	18,6	250,6	32,4	17,5	13,1	1.500
⁽¹⁾ Include: Georgia, Kazakistan, Russia, Azerbaijan. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite dall'imposta azera sui ricavi.							
Europa							
range x<10% totale ⁽¹⁾	85,5	272,2	357,7	(219,9)	(6,1)	2,5	399
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	23,9	2,0	25,9	2,9	3,3	2,8	159
range 15%<x<20% totale ⁽³⁾	56,5	292,7	349,2	16,9	3,9	3,1	1.086
range 20%<x<25% totale ⁽⁴⁾	2.355,7	548,5	2.904,2	(2.696,7)	17,1	15,6	5.198
range x>25% totale ⁽⁵⁾	690,0	184,3	874,4	(771,0)	11,8	18,1	1.675
Totale Europa	3.211,6	1.299,7	4.511,3	(3.667,8)	29,9	42,2	8.517
⁽¹⁾ Include: Portogallo.							
⁽²⁾ Include: Bulgaria, Cipro, Albania, Serbia.							
⁽³⁾ Include: Croazia, Romania, Lussemburgo, UK, Svizzera.							
⁽⁴⁾ Include: Norvegia, Spagna, Italia, Paesi Bassi, Austria.							
⁽⁵⁾ Include: Francia. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite da imposte applicate all'estero sui ricavi.							
Estremo Oriente							
range 15%<x<20% totale ⁽¹⁾	18,6	9,9	28,5	(19,1)	0,0	0,0	464
range 20%<x<25% totale ⁽²⁾	260,9	372,2	633,1	(10,9)	15,6	16,7	6.442
range x>25% totale ⁽³⁾	10,7	9,5	20,2	(5,9)	0,0	0,0	9
Totale Estremo Oriente	290,2	391,7	681,9	(35,9)	15,6	16,7	6.915
⁽¹⁾ Include: Thailandia, Singapore.							
⁽²⁾ Include: Indonesia, Malesia, India, Cina. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite dall'imposta indonesiana sui ricavi a cui sono assoggettate le attività di costruzione con aliquota fissa al 3% che, quindi, non dipende dal margine realizzato.							
⁽³⁾ Include: Australia.							
Medio Oriente							
range x<10% totale ⁽¹⁾	25,5	84,0	109,5	(38,1)	0,0	0,0	1.382
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	697,3	0,0	697,3	(27,5)	0,5	0,7	1.667
range 20%<x<25% totale ⁽³⁾	1.056,1	128,5	1.184,6	(144,5)	12,9	3,2	5.622
range x>25% totale ⁽⁴⁾	23,1	0,0	23,1	(3,3)	0,0	1,7	81
Totale Medio Oriente	1.802,0	212,5	2.014,5	(213,5)	13,5	5,58	8.752
⁽¹⁾ Include: Emirati Arabi Uniti.							
⁽²⁾ Include: Oman, Kuwait, Qatar.							
⁽³⁾ Include: Arabia Saudita.							
⁽⁴⁾ Include: Iraq.							
Nord Africa							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	52,0	28,5	80,5	(66)	0,4	0,2	91
range x>25% totale ⁽²⁾	0,2	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0	0
Totale Nord Africa	52,2	28,5	80,7	(66)	0,4	0,2	91
⁽¹⁾ Include: Egitto, Tunisia, Libia, Algeria.							
⁽²⁾ Include: Marocco.							
Africa sub-sahariana							
range x>25% totale ⁽¹⁾	457,3	48,0	505,3	(59,2)	21,2	7,2	4.446
Totale Africa sub-sahariana	457,3	48,0	505,3	(59,2)	21,2	7,2	4.446
⁽¹⁾ Include: Senegal, Congo, Nigeria, Mozambico, Angola, Ghana, Mauritania e Guinea Equatoriale. Le imposte di questo cluster sono costituite principalmente da ritenute alla fonte applicate sui ricavi e quindi indipendenti dal margine effettivo realizzato delle attività svolte.							
Totale tutte le aree	6.442,7	2.092,6	8.535,3	(4.066,2)	107,0	95,0	32.765

La Società ha revisionato e aggiornato, nel corso del 2022, la Tax Policy di Gruppo al fine di integrare le linee guida e i principi cardine che ispirano l'operatività aziendale nella gestione della variabile fiscale.

Tale documento, ridenominato Tax Strategy e redatto in conformità al Codice Etico e alla Sustainability Policy di Gruppo, è improntato sui principi di onestà e integrità, di rispetto delle norme tributarie nazionali e internazionali, di trasparenza nei rapporti con l'Autorità Fiscale e di creazione di valore sostenibile nel tempo.

La Tax Strategy, approvata dal CEO di Saipem SpA e recepita dalle società da essa controllate, intende garantire la corretta e tempestiva liquidazione delle imposte dovute per legge, l'esecuzione degli adempimenti tributari e il contenimento del rischio fiscale, inteso come rischio di operare in violazione di norme tributarie o in contrasto con i principi o le finalità dell'ordinamento tributario.

Per garantire la concreta attuazione di tali principi e obiettivi, il Gruppo:

- si impegna ad applicare in modo puntuale le normative fiscali dei Paesi in cui opera, assicurando che siano osservati lo spirito e lo scopo che le norme o l'ordinamento prevedono per la specifica materia fiscale oggetto di interpretazione;
- non utilizza, a livello domestico o cross-border, schemi o strutture artificiose al fine di conseguire vantaggi fiscali indebiti e, salvo che per giustificate esigenze operative, non stabilisce o localizza la residenza delle proprie società controllate in Stati che non adottano gli standard internazionali per quanto attiene agli scambi di informazioni in materia fiscale;
- si impegna a garantire la coerenza tra il luogo di produzione del valore e il luogo di tassazione, non trasferendo il valore creato verso giurisdizioni a bassa tassazione;
- non effettua investimenti in paradisi fiscali con lo scopo di ridurre la pressione fiscale, ma solamente a seguito di iniziative di business;
- regola i rapporti infragruppo, ai fini fiscali, secondo l'"arm's length principle", come definito in ambito OCSE, perseguendo la finalità di allineare, il più correttamente possibile, le condizioni e i prezzi di trasferimento con i luoghi di creazione del valore nell'ambito del Gruppo.

Ulteriori approfondimenti relativi alla Tax Strategy sono disponibili consultando il sito internet aziendale.

Al fine di rafforzare il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi e garantire una corretta e continua gestione della fiscalità, è stato implementato e adottato il Tax Control Framework (TCF), in linea con i principi e le linee guida contenuti nella Tax Strategy di Gruppo. Tale sistema, entrato in funzione a partire dal 2022 per Saipem SpA e con l'obiettivo di estenderlo alle Società del Gruppo maggiormente rilevanti, prevede un modello di governance volto a garantire che la funzione fiscale sia coinvolta nella valutazione preliminare degli impatti fiscali delle operazioni strategiche e operative di business, già pianificate e da realizzare e che il Top Management sia informato in merito alle conseguenze fiscali delle suddette operazioni, assicurando che ogni decisione presa sia coerente con la Tax Strategy di Gruppo.

Il Tax Control Framework è caratterizzato dalla presenza dei seguenti elementi essenziali:

- processo per la rilevazione e la misurazione dei rischi fiscali;
- controlli interni a presidio dei rischi fiscali intercettati;
- procedure di monitoraggio per l'individuazione di eventuali carenze o errori nel funzionamento del modello;
- ruoli e responsabilità;
- flussi informativi tra le funzioni aziendali e reporting nei confronti del vertice aziendale sugli esiti delle attività di monitoraggio svolte e sulle misure per rimediare ad eventuali carenze.

In tale contesto, la funzione fiscale è stata rafforzata attraverso la nomina del Tax Risk Manager, dedicato all'esecuzione delle attività di monitoraggio sull'operatività e sul corretto funzionamento del Tax Control Framework, i cui esiti vengono, periodicamente, rendicontati agli organi di controllo tramite apposita relazione.

Infine, Saipem SpA si riserva di valutare, entro il 2023, l'accesso al regime di Adempimento Collaborativo con l'Agenzia delle Entrate.

Le partnership per lo sviluppo sostenibile

Nel 2022 sono stati stilati diversi accordi di partnership nell'ambito di uno sviluppo sostenibile del business della Società, soprattutto nel campo della decarbonizzazione energetica. Si dettagliano di seguito quelle particolarmente rilevanti, oltre ad alcune già attive nel campo e che hanno dato risultati interessanti nell'anno:

- In merito allo sviluppo della tecnologia proprietaria "Saipem CO₂ Solutions", Saipem sta partecipando attivamente al progetto di innovazione "ACCSESS", finanziato dalla Comunità Europea, che è iniziato nel 2021 e coinvolge 18 partner europei, e sta dimostrando la possibilità di cattura della CO₂ da effluenti gassosi provenienti da diverse industrie Hard-to-Abate come cartiere, cementifici e impianti di trattamento rifiuti. L'impianto mobile di cattura della CO₂ di Hafslund Oslo Celsio a Klemetsrud è stato avviato con la tecnologia CO₂ Solutions.
- Saipem è inoltre attiva e concentrata sull'identificazione di tutte le possibili opportunità e tecnologie per il riuso della CO₂, specialmente laddove non sono disponibili infrastrutture per il trasporto e lo stoccaggio. In particolare, Tenaris, Saipem e SIAD hanno stilato nel 2022 un Memorandum of Understanding (MoU) per iniziare la progettazione di un'unità di cattura CO₂ da realizzarsi nell'impianto Tenaris di Dalmine (Italia).
- Nell'ambito delle tecnologie per l'eolico marino, Saipem è impegnata nello sviluppo di sottostazioni flottanti in collaborazione con Siemens Energy. Le due società hanno siglato un MoU per lo sviluppo congiunto di

una soluzione tecnologica all'avanguardia. Si tratta del design di una sottostazione elettrica flottante da 500 MW a corrente alternata ad alta tensione (HVAC) per l'utilizzo in parchi eolici offshore.

- Saipem sta inoltre partecipando, con diversi altri partner, al programma denominato "FLOATECH", finanziato dall'Unione Europea nell'ambito di "Horizon 2020", per accrescere la competitività in termini di costo dell'energia prodotta dall'eolico marino, sviluppando la modellazione aero-idrodinamica accoppiata a tecnologie di controllo attivo.
- Sempre nel campo dello sviluppo di tecnologie innovative per l'eolico flottante, assieme al Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), nella sede di Napoli, si sta preparando una seconda campagna di test, pianificata per inizio 2023, di una versione di HexaFloat™ in scala ridotta 1:7 con l'obiettivo di provare una sequenza di installazione ancora più rappresentativa, con il fine di acquisire ulteriori dati operando in condizioni marine reali.
- Saipem sta partecipando inoltre a svariati progetti condotti da France Energies Marines e da CITEPH (French Energy Innovation Programme) riguardanti la progettazione e le fasi di ormeggio, di test, monitoraggio e di operazione e manutenzione di fondazioni eoliche flottanti.
- Nel geotermico offshore, nell'ambito della collaborazione con Geolog, si stanno valutando potenziali campi geotermici nell'area del Mediterraneo, utilizzando un approccio "machine learning" e comparando i risultati con i database esistenti. L'obiettivo è di individuare le aree di interesse dove poter sviluppare un campo geotermico offshore.
- Nel settembre 2022 Saipem ed Edison si sono ulteriormente unite per il progetto Puglia Green Hydrogen Valley, acquisendo rispettivamente il 50% e il 10% di Alboran Hydrogen Brindisi Srl. L'obiettivo del progetto è di accelerare la diffusione dell'idrogeno come parte del mix energetico nazionale e il raggiungimento degli obiettivi di neutralità carbonica europei e italiani entro il 2050.
- Nell'ambito dell'economia circolare Saipem e Quantafuel ASA hanno firmato un MoU per collaborare all'industrializzazione e alla costruzione di impianti di riciclo chimico di rifiuti plastici basati sulla progettazione e la tecnologia di processo sviluppati da Quantafuel.
- Riguardo la piattaforma robotica Hydrone, la Società sta sempre collaborando con WSense per lo sviluppo di unità sottomarine intelligenti che agiscano da nodi di comunicazione intelligenti in grado di comunicare tra loro attraverso canali subacquei (ad es. ottici e acustici) fortemente integrati con i sistemi robotici sottomarini di Saipem.
- Saipem partecipa inoltre al progetto "AIPlan4EU", finanziato dal programma europeo "Horizon 2020", per lo sviluppo congiunto di protocolli e applicazioni di intelligenza artificiale per la pianificazione automatica di missioni di droni autonomi che verranno usati anche per la piattaforma Hydrone.



La gestione della catena di fornitura

Per la realizzazione dei progetti operativi e nel normale corso della propria attività, il Gruppo Saipem si affida a numerosi fornitori di lavori, beni e servizi. Saipem si impegna a mantenere e migliorare la relazione con le imprese che lavorano con e per Saipem al fine di renderla duratura, mutuamente profittevole e affidabile per entrambe le parti.

Il business di Saipem è caratterizzato da una catena di fornitura globale e di grande complessità, estesa su diverse aree geografiche e in diversi settori industriali. A oggi il Gruppo registra più di 22.000 fornitori qualificati, di cui oltre 6.000 sono stati qualificati nel corso del 2022, con una prevalenza (32%) di fornitori appartenenti all'area europea. Con oltre 70 anni di attività in numerosi Paesi del mondo, Saipem ha costruito un network di partner e fornitori con cui mantiene una collaborazione costante; sono oltre 6.000 i fornitori che collaborano con l'azienda da almeno 10 anni.

Le categorie merceologiche di lavori, beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività di Saipem, classificate con lo scopo di definire abbinamenti omogenei fornitore-prodotto, ammontano a 1.700, di cui circa 1.000 classificate come categorie critiche, ritenute cioè essenziali allo sviluppo del core business della Società. Nel 2022, quelle maggiormente rappresentate in termini di ammontare acquistato sono relative a montaggi meccanici, noleggio di navi, acquisto di sistemi package per il trattamento delle acque di zavorra, costruzione di pipeline onshore, servizi relativi al personale. Durante l'anno, gli acquisti sono stati principalmente eseguiti da fornitori ubicati in Europa, Medio Oriente e Asia centrale.

La complessità ed eterogeneità della catena di fornitura della Società determinano la necessità di un sistema che garantisca un allineamento tra gli standard di Saipem e quelli adottati dai suoi fornitori, per prevenire e mitigare i rischi e avere una supply chain adeguata e resiliente alle esigenze dei progetti operativi in corso di realizzazione e alle possibili acquisizioni ed evoluzioni del contesto di mercato.

Saipem richiede ai propri fornitori l'applicazione dei più alti standard in materia di salute e sicurezza, lotta alla corruzione, rispetto dei diritti umani e protezione dell'ambiente. Maggiori approfondimenti sulla gestione della catena di fornitura per gli aspetti di sostenibilità del loro operato, con particolare attenzione al rispetto dei diritti umani e alle tematiche HSE, sono disponibili nella sezione "Una catena di fornitura sostenibile" del presente documento.

Il processo di approvvigionamento, volto a soddisfare i fabbisogni espressi dalle varie unità del Gruppo, ha l'obiettivo di massimizzare il valore complessivo per Saipem, garantendo la disponibilità e la qualità dei fornitori, la corretta gestione dei contratti, dei flussi logistici e delle attività post-ordine. Il processo si articola

in cinque sotto-processi che comprendono, nell'ordine: la definizione della strategia di approccio al mercato da applicarsi alle diverse forniture e alla definizione dei piani degli approvvigionamenti di progetto e non di progetto mediante soluzioni di acquisto efficienti ed efficaci; le attività di elaborazione ed emissione dei contratti/ordini di fornitura, incluse le attività di relazione con i fornitori e infine le attività di post-ordine e gestione contratti. Il flusso della supply chain sin qui descritto si articola ulteriormente attraverso il sottoprocesso attinente al Vendor Management, che assicura la disponibilità di un parco fornitori quantitativamente e qualitativamente adeguato in relazione a beni, lavori e servizi necessari alle esigenze del Gruppo, nel rispetto degli standard economico-finanziari, etici, professionali-tecnici e HSE richiesti; infine, il sotto-processo del Reporting, controllo e gestione documentazione, che garantisce, attraverso la gestione della documentazione, la tracciabilità di tutte le fasi del processo Supply Chain, rendendo disponibili informazioni, indicatori di performance rilevanti e possibili azioni di miglioramento relativamente alle attività della catena di fornitura.

Il Processo Supply Chain



Secondo il principio di competitività aperta, Saipem garantisce pari opportunità commerciali a tutte le società potenzialmente fornitrici di lavori, beni e servizi per il proprio business, selezionando i propri fornitori e subappaltatori in ogni area del mondo. Il fornitore viene valutato in termini di affidabilità tecnica, finanziaria e capacità organizzativa, inclusa la sua conformità con i principi espressi nella Politica di Sostenibilità e nel Codice Etico di Saipem, nonché con i requisiti espressi nelle politiche e negli standard specifici HSE.

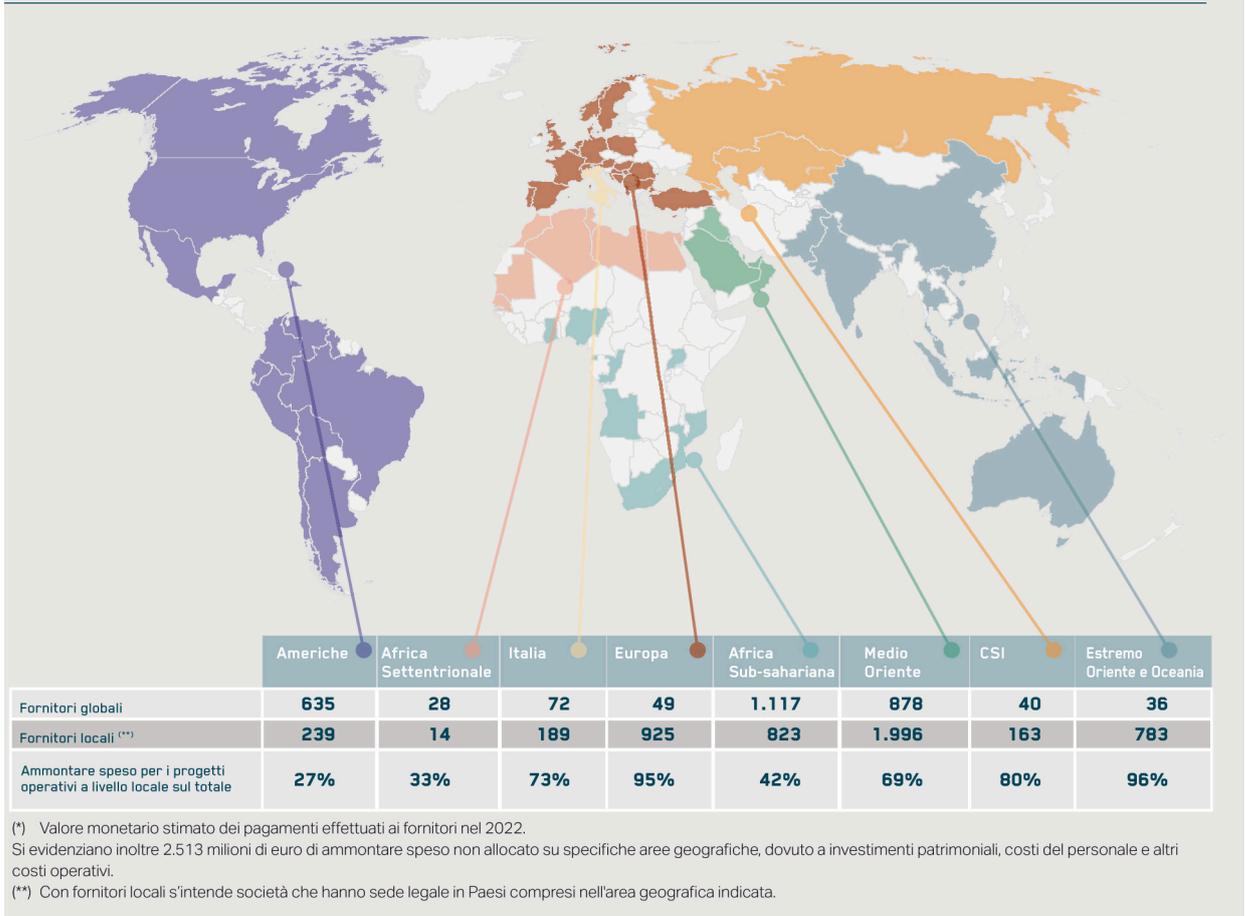
I requisiti sono verificati già in fase di qualifica del fornitore per mezzo di un questionario, al quale si possono aggiungere valutazioni più specifiche e visite presso i siti produttivi in caso di forniture ritenute critiche. Ulteriori verifiche, sia tecniche che inerenti all'integrità etica del fornitore, sono anche effettuate antecedentemente alla stipula degli effettivi contratti di acquisto.

Il monitoraggio e il controllo delle prestazioni dei fornitori sono fasi fondamentali del processo relazionale con gli stessi, in quanto permettono una riduzione dei rischi associati alla fornitura e di dare degli input al fornitore volti al miglioramento dei propri processi e delle proprie prestazioni.



AMMONTARE SPESO PER I PROGETTI OPERATIVI (*) PER AREA GEOGRAFICA

(milioni di euro)





IL CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Dal 2020 Saipem è sostenitrice ufficiale delle raccomandazioni della Task Force on Climate-Related Financial Disclosure.

Come descritto nel capitolo Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione è coinvolto nella discussione strategica interna sulle tematiche connesse al cambiamento climatico e alle relative implicazioni sulla strategia aziendale e sui relativi programmi.

Gli obiettivi di sostenibilità/ESG per il 2022 inclusi nel Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, prevedevano un obiettivo relativo al tema del cambiamento climatico di riduzione delle emissioni di gas serra per l'anno, come parte del più ampio programma Net-Zero.

Tale obiettivo è stato raggiunto con circa 38,19 kt di CO₂ eq evitate grazie all'implementazione di iniziative di efficienza e risparmio energetico, come descritto alla sezione "Emissioni di GHG" del presente documento.

Per il 2023, come descritto nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023", gli obiettivi climatici sono inclusi nel Piano di Incentivazione sia di Breve che di Lungo Termine.



Rischi legati al clima

Il processo di analisi dei rischi legati al clima è integrato nella valutazione e nella governance dei rischi di Saipem, descritta al capitolo "Approccio alla gestione dei rischi".

Le attività dell'azienda sono intrinsecamente esposte a rischi sia fisici e sia di transizione derivanti dal cambiamento climatico.

Categorie di rischio		Rischi legati al clima inclusi
Rischi HSE	→	Rischio fisico - acuto
Rischi strategici e rischi connessi all'acquisizione ed esecuzione dei progetti	→	Rischio di transizione - tecnologia e normativo
Rischi strategici	→	Rischio di transizione - reputazione

Di seguito si riporta una presentazione dei principali rischi identificati per i quali è stato possibile effettuare una valutazione quantitativa del potenziale impatto (in termini finanziari) risultante da una valutazione interna focalizzata esclusivamente sulla componente climatica dei rischi.

RISCHI LEGATI AL CLIMA

Tipi di rischio	Rischio	Descrizione rischio	Valutazione	Impatto finanziario	Magnitudo dell'impatto*	Misure mitigazione
Rischio fisico: > acuto	Incidenti nelle Operation, negli asset e nel trasporto	Incidenti/Impatti significativi che si possono verificare sugli asset strategici e ai progetti operativi dovuti a eventi metereologici	Orizzonte temporale: > breve e medio termine Probabilità: > moderata	Questo rischio può comportare impatti in termini di aumento dei costi operativi, ritardi nelle attività operative e erosione dei margini di progetto.	Significativo	Le principali azioni di mitigazione del rischio sono: > copertura assicurativa; > inclusione di clausole contrattuali legate agli eventi meteorologici; > sistema di gestione HSE e dei mezzi navali; > formazione specializzata per i dipendenti su argomenti tecnici e HSE.
Rischio transizione: > tecnologico	Complessità dei progetti (technical novelty/scope of work)	Rischio nell'esecuzione dei nuovi progetti a supporto della transizione energetica (offshore wind project)	Orizzonte temporale: > breve e medio periodo Probabilità: > moderata	Aumento dei costi operativi nell'esecuzione dei progetti, ritardi, nei progetti operativi e erosione dei margini di progetto.	Significativo	Condivisione di best practice e lesson learnt, sviluppo di clausole contrattuali a protezione delle specificità di business, formazione e sviluppo competenze del personale.
Rischio transizione: > tecnologico	Innovazione tecnologica	Perdita di opportunità di business per progetti di transizione energetica e legati a nuove tecnologie	Orizzonte temporale: > breve e medio periodo Probabilità: > improbabile	Perdita di opportunità di business.	Significativo	Analisi e identificazione dei trend di mercato e tecnologici. Benchmarking e allineamento di Saipem agli sforzi in ambito open innovation dei clienti e dei competitor. Partnership strategiche. Spesa per l'innovazione su tecnologie per la transizione energetica.
Rischio transizione: > normativo	Trend emergenti di sostenibilità	Impatti dell'evoluzione del quadro normativo sulle attività di business (es., carbon tax, ETS, etc.)	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > probabile	Erosione dei margini di progetto per aumento dei costi operativi legati alle tasse per le emissioni di CO ₂ in atmosfera e al costo delle forniture.	Trascurabile	Monitoraggio della regolamentazione sulle emissioni GHG, lancio del programma Net-Zero, implementazioni di iniziative per aumentare l'efficienza energetica, manutenzione periodica e upgrade degli asset di Saipem per migliorare costantemente le performance ambientali, coinvolgimento dei fornitori sulle strategie di riduzioni delle emissioni.
Rischio transizione: > reputazione	Trend emergenti di sostenibilità	Mancato accesso a iniziative di credito agevolato per iniziative ESG.	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > probabile	Impatti sul costo del capitale.	Trascurabile	Le principali azioni di mitigazione del rischio sono: > attività di engagement con stakeholder finanziari; > analisi di materialità per identificare i temi prioritari di sostenibilità; > redazione di report di sostenibilità; > processo di controllo per garantire informazioni affidabili agli stakeholder esterni.

(*) I range di Magnitudo sono 5: Trascurabile, Significativo, Rilevante, Molto rilevante ed Estremo. La probabilità stimata è organizzata in 5 range: Rara, Improbabile, Moderata, Probabile e Più che Probabile. L'entità dell'impatto economico-finanziario è stimata considerando l'orizzonte temporale del Piano Strategico.

Opportunità legate al clima

Le opportunità associate a prodotti e servizi sono valutate e gestite principalmente in termini di sviluppo del business, tenendo conto del posizionamento competitivo di Saipem, dell'identificazione delle principali sfide future nel settore di riferimento e delle possibilità di diversificazione del portafoglio aziendale come analizzato nel Piano Strategico della Società. Le principali opportunità elencate riguardano i "prodotti e servizi" e l'uso efficiente delle risorse.

OPPORTUNITÀ LEGATE AL CLIMA

Tipo di opportunità	Descrizione	Valutazione	Impatto finanziario	Magnitudo dell'impatto*	Metodo di gestione delle opportunità
Prodotti e servizi	Aumento dei ricavi in progetti per la decarbonizzazione e l'economia circolare.	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > molto probabile	Impatto associato al backlog esistente e a potenziali nuove acquisizioni relative a progetti di decarbonizzazione ed economia circolare nell'orizzonte di piano strategico.	Rilevante	Focus commerciale su misura per i progetti di decarbonizzazione ed economia circolare. Collaborazione con clienti e istituzioni rilevanti. Attività di innovazione e R&S anche attraverso collaborazioni e partnership.
Prodotti e servizi	Aumento dei ricavi nel segmento di business delle rinnovabili offshore volto a ridurre gli impatti legati al clima (offshore wind).	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > molto probabile	Impatto associato al backlog esistente e a potenziali nuove acquisizioni relative a progetti di eolico offshore nell'orizzonte di piano strategico.	Significativo	Creazione di una nuova linea di business focalizzata su offshore wind. Focus commerciale su misura per i progetti di rinnovabili, in particolare eolico offshore. Collaborazione con clienti e istituzioni rilevanti. Attività di innovazione e R&S anche attraverso collaborazioni e partnership.
Prodotti e servizi	Aumento dei ricavi nei segmenti di business low carbon quali infrastrutture ferroviarie e altre.	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > molto probabile	Impatto associato al backlog esistente e a potenziali nuove acquisizioni relative a progetti di infrastrutture nell'orizzonte di piano strategico.	Significativo	Creazione di una nuova linea di business focalizzata su progetti infrastrutturali. Focus commerciale su misura per le infrastrutture ferroviarie. Collaborazione con partner e fornitori per sviluppare soluzioni innovative in termini di digitalizzazione e infrastrutture sostenibili. Collaborazione con clienti/istituzioni chiave per sviluppare nuove soluzioni per infrastrutture sostenibili.
Efficientamento uso risorse	Offerta di soluzioni più efficienti e ottimizzate dal punto di vista dei costi grazie all'uso di soluzioni energeticamente efficienti sulle navi, nei cantieri e negli impianti di perforazione.	Orizzonte temporale: > medio termine Probabilità: > molto probabile	Riduzione dei costi legati al consumo di carburante e di elettricità grazie all'implementazione di soluzioni di efficienza energetica già identificate nel Piano Strategico quadriennale per la riduzione delle emissioni di gas serra.	Trascurabile	Realizzazione di valutazioni energetiche per identificare soluzioni adeguate e massimizzare i risparmi; progettazione e realizzazione di misure e azioni volte alla riduzione del consumo energetico e delle emissioni di gas serra.

(*) I range di Magnitudo sono 5: Trascurabile, Significativo, Rilevante, Molto rilevante ed Estremo. La probabilità stimata è organizzata in 5 range: Rara, Improbabile, Moderata, Probabile e Più che probabile. L'entità dell'impatto economico-finanziario è stimata considerando l'orizzonte temporale del Piano Strategico.

La strategia di mitigazione dei rischi e massimizzazione delle opportunità si concentra su due pilastri principali:

- > ampliare la gamma di soluzioni rispettose del clima e sostenere il processo di decarbonizzazione dei clienti;
- > migliorare l'efficienza dei propri asset e delle proprie operazioni per ridurre le proprie emissioni di gas serra.



Analisi di scenario climate-related

Saipem è consapevole che il cambiamento climatico può avere un impatto diretto e indiretto significativo sulle sue attività di business. A causa della natura di questi impatti, l'effetto può essere analizzato a breve termine, medio termine (range del piano strategico) e lungo termine, anche a seconda degli scenari socio-economici, energetici e climatici che possono essere considerati. Per il Gruppo Saipem la valutazione dei driver di lungo termine (2050) del contesto esterno si basa sull'analisi di diversi scenari: ognuno di essi rappresenta un possibile percorso verso un differente assetto di mercato.

Saipem, nella formulazione delle proprie strategie, considera una serie di scenari forniti da una parte terza (S&P Global), che comprendono diverse previsioni di aumento delle temperature al 2100, a partire dagli scenari Net-Zero (+1,5 °C) fino a quelli ad alto impatto climatico (+2,9 °C). L'analisi degli scenari presentata al Consiglio di Amministrazione si conferma un elemento fondamentale per la definizione del Piano Strategico quadriennale.

Questa analisi tiene conto delle tendenze macroeconomiche, sociali e di domanda delle diverse fonti energetiche che si ritiene possano avere un impatto visibile sui principali driver del business dell'intero Gruppo Saipem.

Sia gli scenari di lungo termine che quelli di breve e medio termine vengono analizzati nell'ambito del processo di pianificazione e vengono considerati tra gli elementi per la definizione del Piano Strategico; essi sono aggiornati ogni anno e discussi con il Top Management e sono oggetto di riunioni dedicate nel Consiglio di Amministrazione e si avvalgono di diverse fonti esterne (previsioni di analisti, società del settore, organizzazioni intergovernative e altri stakeholder e consulenti).

La nostra strategia per sostenere la decarbonizzazione e la transizione energetica

SASB
EM-SV-110A.2

Come indicato nel capitolo sull'evoluzione dello scenario di mercato e strategia, si prevede che gli idrocarburi continueranno a fornire un contributo importante al mix energetico nel medio termine, per poi segnare un graduale declino nel più lungo termine (con tempistiche verosimilmente accelerate per il petrolio rispetto al gas naturale nei diversi scenari). In questo contesto, gli investimenti su larga scala negli idrocarburi e in particolare nelle infrastrutture del gas rimarranno necessari anche a medio-lungo termine e si prevede che i clienti tradizionali continueranno a investire in progetti strategici a lungo termine, in particolare in alcune regioni chiave, come in Medio Oriente.

Soluzioni tecnologiche all'avanguardia con un minor impatto ambientale saranno sempre più richieste dai clienti e questo rappresenta una grande opportunità per Saipem. In questa prevedibilmente lunga fase di transizione energetica, diversi scenari mettono in evidenza il ruolo di alcune tecnologie, come la cattura e lo stoccaggio dell'anidride carbonica (CCUS), che consentiranno di rendere l'utilizzo degli idrocarburi più compatibile con le esigenze del clima. In aggiunta alle soluzioni "ibride" che prevedono l'utilizzo integrato di combustibili fossili e fonti rinnovabili nelle situazioni possibili. Attraverso la tecnologia CCUS è possibile da un lato ridurre fortemente le emissioni dirette di CO₂ nell'ambiente da parte di diversi processi industriali e dall'altro consentire la produzione di "Idrogeno Blu", per favorire una mobilità a minor impatto ambientale. Nel medio-lungo termine, naturalmente, l'obiettivo resta quello di puntare sulla sostituzione dell'Idrogeno Blu con l'"Idrogeno Verde" prodotto da fonti rinnovabili attraverso economie di scala e tecnologie sempre più efficienti.

L'impegno nello sviluppo tecnologico, il costante adattamento del mix di competenze e delle iniziative di innovazione e l'affiancamento ai clienti per definire le migliori soluzioni tecnico-operative nell'ottica dell'intero ciclo di vita degli impianti sono i più efficaci strumenti che Saipem sta utilizzando per affrontare le sfide legate al tema del cambiamento climatico che l'industria sta affrontando. Inoltre, la diversificazione in segmenti di business con una minore intensità di carbonio e, nella misura possibile, in settori adiacenti in cui Saipem può sfruttare le proprie competenze (quali i più grandi e complessi progetti infrastrutturali) rimarranno tra i pilastri strategici nei prossimi anni.

Programma Net-Zero di Saipem

Il Net-Zero Programme di Saipem, all'interno del più ampio Piano di Sostenibilità "Energia per un Futuro Sostenibile", punta a raggiungere **Net-Zero delle emissioni Scope 3 entro il 2050**.

Inoltre, il programma ha individuato due obiettivi specifici a lungo termine:

- > 50% di riduzione delle emissioni Scope 1 e 2 entro il 2035 (sulla base delle emissioni GHG del 2018);
- > Carbon Neutrality per le emissioni Scope 2 entro il 2025.

Il Net-Zero Programme coinvolge diverse funzioni aziendali sia a livello di Gruppo e sia a livello di Business Line che concorrono per raggiungere gli obiettivi dichiarati. I gruppi di lavoro interfunzionali che partecipano al programma sono stati creati riunendo ampie competenze e conoscenze e il piano di attuazione è trasversale a tutto il Gruppo e alle funzioni aziendali coinvolte nella sua realizzazione. Il Piano ha valenza quadriennale al pari del piano strategico ed è aggiornabile. Basandosi su una visione sistemica di medio-lungo periodo, identifica, anche azioni di lungo termine che potranno essere implementate.

Il Programma e i suoi contenuti sono stati convalidati da una terza parte indipendente (Bureau Veritas) a fine 2021.

Il programma e i relativi obiettivi sono aggiornati tenendo conto delle evoluzioni in atto e future del contesto, come pressioni normative e sul mercato esterno, aspettative degli stakeholder, comprese le richieste dei clienti, analisi dei parametri di riferimento, sviluppi tecnologici, disponibilità di scenari energetici e altri input simili.

L'approccio di Saipem a Net-Zero irreversibile e sistematico, mirando a un miglioramento continuo sia interno che lungo la catena del valore. Saipem ambisce a creare "agenti di cambiamento", sia all'interno che all'esterno della sua organizzazione, coinvolgendo i propri clienti, fornitori e tutti gli attori della sua catena del valore.

Le attività di riduzione previste dal Net-Zero Programme si riferiscono alle emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3, secondo le modalità descritte di seguito e i principi esposti nel documento "Manifesto e Linee Strategiche" consultabile sul sito internet istituzionale.

Azioni pianificate per la riduzione delle emissioni Scope 1 e 2

La riduzione delle emissioni dirette di Saipem dipenderà dalle tre "R": retrofit, renewal e renewables. L'obiettivo principale di queste fasi è quello di ridurre l'impronta di carbonio di tutti gli asset di Saipem, come navi, impianti di perforazione e TCF (Temporary Construction Facilities).

Retrofit: I fase di incremento dell'efficienza energetica delle operazioni di Saipem tramite impiego delle migliori tecnologie disponibili (2018-2030).

Renewal: Il fase di sostituzione degli asset con asset innovativi, più efficienti dal punto di vista energetico e delle emissioni di GHG, grazie anche a digitalizzazione e, ad esempio, operazioni unmanned (2030-2040).

Renewables/CCS: III fase di massiccio ricorso a energie e tecnologie rinnovabili, sia tradizionali che avanzate (quali ad esempio energia marina e solare galleggiante), e possibile applicazione di tecnologie di Carbon Capture and Storage sugli asset (2040-2050).

Inoltre, la riduzione delle emissioni Scope 1 e 2 avverrà anche per:

- uso di combustibili alternativi: sostituzione dei combustibili fossili con combustibili a basse emissioni di carbonio, come l'utilizzo di biodiesel HVO al posto del carburante di origine fossile;
- elettrificazione: passaggio dalla generazione di elettricità da generatori alimentati a combustibile alla rete elettrica.

Sarà data la priorità ai seguenti criteri, in ordine di importanza, per l'approvvigionamento di energia, al fine di centrare l'obiettivo inerente allo Scope 2:

1. risparmio di energia ed efficienza energetica;
2. energia rinnovabile acquisita dalla rete o autoprodotta da fonti rinnovabili;
3. compensazione per le emissioni residue, da applicare a completamento, dopo aver considerato tutte le misure di cui sopra.

Anche i flussi e i consumi energetici saranno costantemente monitorati.

Riguardo alla compensazione delle emissioni residue, Saipem intende investire in progetti di offsetting attraverso Nature Based Solutions, con un impatto positivo su diversi temi chiave come la biodiversità, la protezione degli ecosistemi critici, le comunità locali e le risorse naturali.

Azioni pianificate per la riduzione delle emissioni Scope 3

Riguardo allo Scope 3, Saipem supporterà i clienti, i fornitori e i diversi attori della catena del valore nel loro percorso di decarbonizzazione, ponendosi come un facilitatore di strategie e tecnologie a basso impatto in termini di emissioni di gas serra e giocando allo stesso tempo un ruolo chiave nella transizione energetica. Questo con il fine ultimo di fissare quanto prima obiettivi di riduzione, nel contesto del Programma Net-Zero, in aree idonee dello Scope 3, su cui è possibile esercitare un certo grado di controllo, come mobilità e Supply Chain.

A questo riguardo, nel contesto del Programma Net-Zero all'interno del Piano di Sostenibilità "Energia per un Futuro Sostenibile", Saipem sta lavorando per offrire ai clienti cantieri o progetti "Carbon Neutral", introducendo, in sinergia coi clienti stessi, misure tecniche di efficienza e di riduzione delle emissioni, energia

rinnovabile autoprodotta e dalla rete, il tutto completato da progetti di offsetting, per la compensazione delle emissioni residue.

Riguardo alla Supply Chain è stata identificata una Workstream specifica focalizzata sulla Supply Chain con l'obiettivo di rafforzare:

- > il monitoraggio delle performance ESG della Catena di Fornitura; a tale scopo Saipem ha adottato la piattaforma Open-es;
- > i requisiti di sostenibilità nell'acquisto di beni e servizi che impattano lo Scope 1 e 2;
- > il monitoraggio emissioni di Scopo 3 legate alla catena di fornitura (in termini di perimetro e di granularità), al fine di definirne target di riduzione.

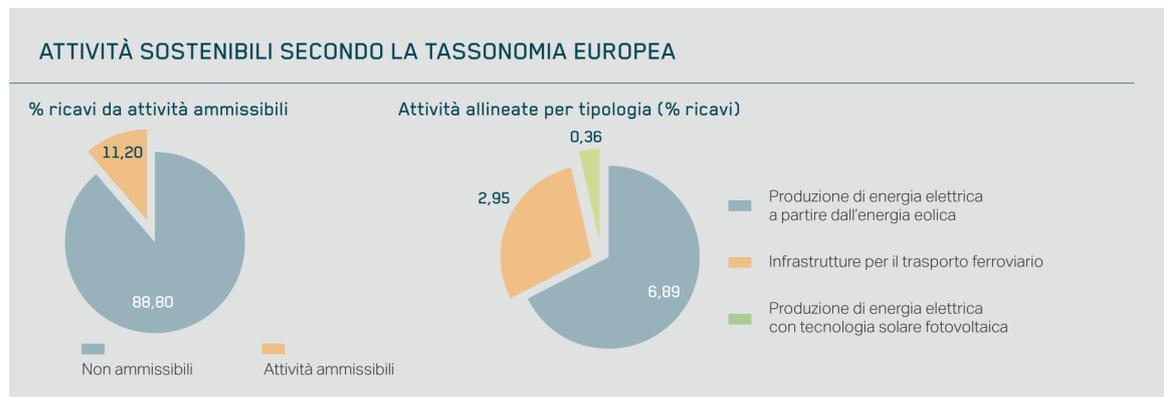
(Ulteriori informazioni sono disponibili nel capitolo "Sustainable supply chain" del Bilancio di Sostenibilità 2022).

Monitoraggio dei rischi e delle opportunità legati al clima

Ricavi da prodotti o servizi che supportano la transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio

La tassonomia dell'UE per le attività sostenibili è un sistema di classificazione stabilito dall'Unione Europea per identificare quali attività e investimenti sono sostenibili dal punto di vista ambientale.

Come riportato nel paragrafo "Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea", Saipem rendiconta le informazioni in accordo al Regolamento UE 2020/852 sulla tassonomia. In seguito sono riportati i KPI per le attività ammissibili e allineate alla Tassonomia per l'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici.



11,20% dei ricavi deriva da attività economiche ammissibili per la tassonomia, di cui il 91% sono allineate alla tassonomia.

Investimenti in R&S di prodotti/servizi a basse emissioni di carbonio

Il nuovo panorama energetico che emergerà nei prossimi anni sarà un mosaico formato da molte forze in competizione, complesso da prevedere oggi. Ciò che è chiaro, tuttavia, è che il ritmo dell'innovazione e l'adozione di nuove tecnologie saranno fondamentali per rendere gli sviluppi convenzionali più sostenibili nell'ambito della transizione energetica.

Nel complesso delle proprie attività di innovazione tecnologica Saipem ha registrato 15 nuove domande di brevetto nel 2022, di cui 6 per nuove tecnologie di decarbonizzazione. In totale Saipem ha un portafoglio di 2.508 brevetti e nuove domande di brevetto.

€27 MIO

IMPORTO SPESO PER R&S E APPLICAZIONI TECNOLOGICHE DI DECARBONIZZAZIONE

15

DOMANDE DI BREVETTI, DI CUI 6 PRESENTATI PER TECNOLOGIE DI DECARBONIZZAZIONE DELL'ENERGIA

14

PROGETTI DI DECARBONIZZAZIONE ENERGETICA E 2 PROGETTI DI DIVERSIFICAZIONE

Proporzione della remunerazione legata a considerazioni climatiche

Gli obiettivi di sostenibilità per il 2022 inclusi nel piano di incentivazione variabile a breve termine dell'azienda includono un obiettivo legato alle azioni sul tema del cambiamento climatico (con peso pari al 5%).

L'obiettivo di sostenibilità legato al tema del cambiamento climatico, riguardante la riduzione delle emissioni di gas serra nell'anno come parte del più ampio Programma Net-Zero, è stato raggiunto con un risparmio complessivo di 38,19 kt di CO₂ eq grazie all'implementazione di iniziative di efficienza energetica e risparmio

energetico. L'obiettivo era parte del piano di incentivazione variabile a breve termine dell'azienda, con un peso pari al 5%.

Anche la Politica sulla remunerazione 2023 conferma la crescente attenzione di Saipem verso gli obiettivi di sostenibilità e il sostegno al rafforzamento delle politiche sul clima, in coerenza con l'orientamento ormai consolidato a livello internazionale, e in particolare agli accordi di Parigi sul Clima. In questo contesto per il 2023, gli obiettivi climatici sono inclusi nel Piano di Incentivazione sia di Breve che di Lungo Termine, come descritto nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023".

Prezzo interno del carbonio

Nel corso dell'anno è stato adottato un Internal Carbon Price Fee basato sulle emissioni annuali delle Business Line Saipem, con lo scopo di finanziare specifiche iniziative correlate al clima (quali ad esempio la partecipazione a programmi di Sustainable Aviation Fuel, il mantenimento di piattaforme ESG per la gestione dei dati dei fornitori).

Attività di controllo su GHG

Consumo energetico

I consumi diretti di energia nel 2022 sono aumentati di circa il 18% rispetto al 2021 per il perimetro di Gruppo, rimanendo per lo più costanti rispetto alle ore lavorate (-2,4%), in linea con l'aumento delle attività dopo il periodo pandemico nel 2020-2021. In particolare, i siti con il maggior consumo sono stati il Tangguh LNG Expansion Project (91 ktep) e l'Arctic LNG 2 (44 ktep), e le navi Saipem 7000 (55 ktep), Castorone (41 ktep), Saipem FDS 2 (38 ktep) Saipem 12000 (35 ktep) e Scarabeo 8 (33 ktep).

In questo contesto i consumi diretti di combustibile sono aumentati rispetto al 2021, confermando l'aumento dell'operatività dei vari asset nel corso dell'anno.

Si continua a evidenziare che dal 2020 nessun mezzo della flotta utilizza più Heavy Fuel Oil e Intermediate Fuel Oil, per cui i consumi dei due carburanti non sono più riportati. Dal 1° gennaio 2020 è infatti in vigore il limite allo 0,5% (precedente 3,5%) del contenuto di zolfo nei carburanti utilizzati a bordo delle navi al di fuori delle aree designate per il controllo delle emissioni, noto come "IMO 2020" e obbligatorio per l'emendamento all'allegato VI della Convenzione Internazionale per la Prevenzione dell'Inquinamento provocato da navi (MARPOL). All'interno di specifiche aree designate per il controllo delle emissioni il limite è invece più severo, ovvero 0,1% di contenuto di zolfo.

La lieve riduzione del consumo di energia elettrica è principalmente attribuibile all'interruzione delle attività legate al progetto Arctic LNG 2, che era principalmente alimentato dalla rete elettrica.

Un'ulteriore motivazione della lieve riduzione è la continua implementazione, nel contesto del Net-Zero Programme, delle iniziative finalizzate alla riduzione dei propri consumi energetici e, di conseguenza, di emissioni di CO₂. Nel 2022 le iniziative suddette hanno permesso di ridurre i consumi energetici di 560.248 GJ a livello di Gruppo. Esempi di iniziative implementate nel corso dell'anno includono: il continuo miglioramento dell'efficienza luminosa in numerosi siti onshore e offshore, l'efficientamento delle navi Saipem (iniziative per l'ottimizzazione delle rotte e la campagna Saipem eco-Operation per la riduzione degli sprechi), una migliore gestione dell'energia nei rig offshore (Saipem 12000 e Scarabeo 8), un aumento dell'efficienza degli "Accommodation camps" nei progetti onshore, ecc.

Ulteriori informazioni possono essere reperite nel capitolo "Transitioning toward Net-Zero" nel Bilancio di Sostenibilità 2022.

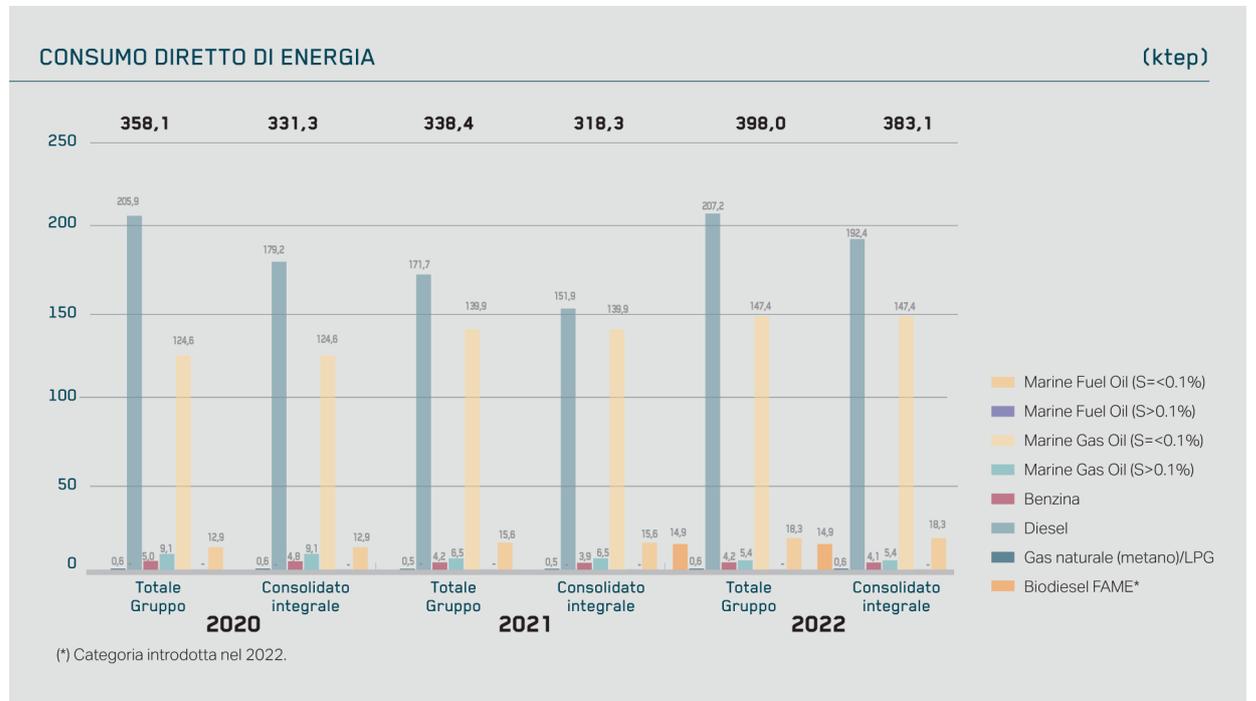
A partire dal 2022 i consumi totali di energia includono quelli relativi ai biocombustibili e all'acquisto di calore, come previsto dalla revisione della metodologia di stima delle emissioni in atmosfera emessa dal Gruppo Saipem nel 2022.

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale consumo indiretto di energia	(MWh)	55.097	44.687	71.868	37.975	78.551	45.760
Energia elettrica consumata	(MWh)	54.797	44.387	71.569	37.676	68.120	35.329
Energia termica consumata ^(*)	(MWh)	-	-	-	-	10.066	10.066
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	299,6	299,6	298,9	298,9	365,2	365,2

(+) Categoria introdotta nel 2022.

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale consumo diretto di energia	(TJ)	14.992	13.870	14.171	13.325	16.665	16.041
Totale consumo indiretto di energia	(TJ)	531	430	692	366	696	380
Totale consumi di energia	(TJ)	15.523	14.300	14.863	13.691	17.361	16.421
Intensità energetica	(TJ/mln €)	2,1	-	2,1	-	1,7	-

Il calcolo dei consumi energetici in Joule è effettuato applicando il seguente fattore di conversione: ktep = 41.867 GJ. Il valore dell'intensità energetica è calcolato mediante il rapporto tra il totale dei consumi di energia diretta e il totale dei ricavi, espressi in milioni di euro.



GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3
GRI 305-4
GRI 305-5

SASB
IF-EN-410a.2

Emissioni di GHG

I dati relativi al consumo energetico vengono utilizzati per calcolare le emissioni di gas serra. La Società mantiene una metodologia di stima delle emissioni certificata da parte di un ente terzo indipendente in conformità ai principi della norma UNI EN 14064-3. La metodologia era stata revisionata una prima volta nel corso del 2018 e successivamente nel 2019 e nel 2022, estendendo il campo di applicazione della metodologia e, in particolare, ampliando le categorie emissive delle emissioni Scope 3.

Nel documento sono considerate le seguenti emissioni di GHG:

- > emissioni dirette derivanti dall'uso di combustibili (Scope 1);
- > emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica e termica, location e market-based (Scope 2);
- > emissioni indirette di Scope 3 derivanti da:
 - estrazione e trasporto dei carburanti utilizzati, in maniera diretta e indiretta;
 - perdite di rete nella trasmissione dell'energia elettrica e termica acquistate;
 - approvvigionamento e smaltimento dell'acqua;
 - approvvigionamento di materiali e smaltimento di rifiuti;
 - spedizione di materiali;
 - pernottamento in hotel durante le trasferte lavorative;
 - viaggi in aereo e via terra per trasferte lavorative;
 - leased assets;
 - commuting in siti permanenti.

L'ultima revisione della metodologia, completata nel 2022, ha incluso difatti:

- > l'aggiornamento dei fattori di emissione per ogni categoria attualmente rendicontata di Scope 1, Scope 2 e Scope 3;
- > la contabilizzazione dell'utilizzo di biocarburanti nello Scope 1 e per i viaggi in aereo;
- > la contabilizzazione della compensazione delle emissioni di GHG (offsetting);
- > l'aggiornamento della metodologia di calcolo dello Scope 2 market-based secondo le ultime indicazioni fornite dal GHG Protocol;
- > il completamento della contabilizzazione dello Scope 2 con la rendicontazione delle emissioni derivanti dall'acquisto di calore;

► l'ampliamento dello Scope 3 con l'inclusione di nuove categorie di emissioni indirette e maggiore precisione per il calcolo relativo all'approvvigionamento di materiali.

La metodologia per la quantificazione delle emissioni di gas serra di Scope 1, 2 e 3 è in linea con la norma UNI EN ISO 14064-1 per le parti applicabili. Le emissioni di Scope 1 sono state calcolate adottando i fattori di emissione presenti nel documento "EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook 2019" e nel database DEFRA. Le emissioni di Scope 2 location-based sono state calcolate utilizzando i fattori di emissione dell'IEA (International Energy Agency) e il database DEFRA¹. Le emissioni di Scope 3 sono state calcolate utilizzando il database DEFRA e fattori di emissione dell'IEA (International Energy Agency).

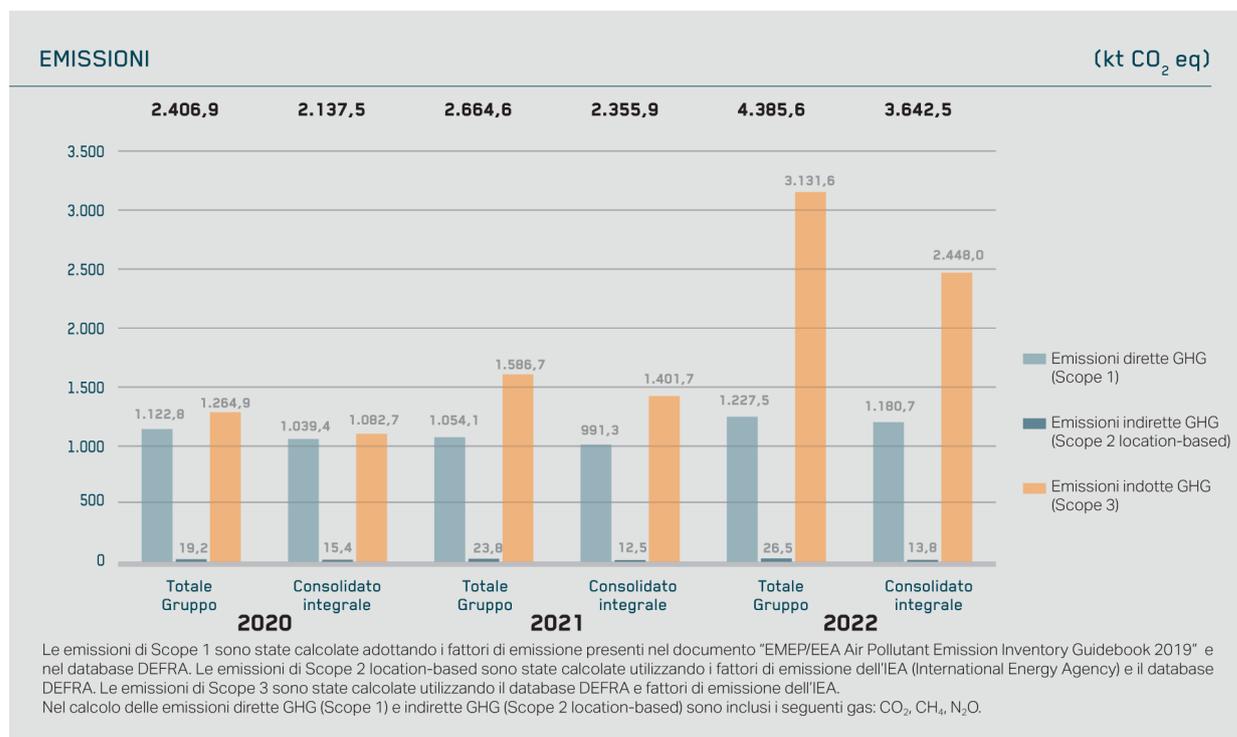
Nel 2022 Saipem ha registrato un'intensità emissiva di gas serra pari a 125,7 t di CO₂ eq/mln € (il valore è calcolato tenendo conto delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 location-based del perimetro di Gruppo rapportate ai ricavi in milioni di euro).

Nel 2022 si è registrato un aumento generale delle emissioni in Scope 3 (97%), dovuto principalmente a:

- ampliamento delle classi merceologiche per il calcolo relativo all'approvvigionamento dei materiali connessi alle attività di progetto, +104% di emissioni per il perimetro di Gruppo (78% del totale del Gruppo) e integrazione della categoria di Scope 3 relativa ai leased asset (7,4% del totale del Gruppo);
- aumento nei consumi dei carburanti utilizzati, in maniera diretta e indiretta, +18% di emissioni per il perimetro di Gruppo (9,5% del totale del Gruppo).

La significativa percentuale di emissioni di Scope 3 attribuibile all'approvvigionamento dei materiali conferma la necessità di migliorare continuamente le previsioni per le emissioni connesse alla catena di fornitura, al fine di perseguire obiettivi di riduzione.

Attraverso le iniziative di risparmio energetico nel 2022 sono stati raggiunti a livello di Gruppo risparmi di CO₂ eq di 38.194 tonnellate.



(kt CO ₂ eq)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Emissioni Scope 2 market-based	21,5	20,0	21,6	10,9	24,1	11,8

Le emissioni Scope 2 market-based sono state calcolate secondo la gerarchia di stima prevista dal GHG Protocol.

(1) Dipartimento dell'ambiente, dell'alimentazione e degli affari rurali del Regno Unito.

Emissioni di gas serra di Scope 3 per categoria

(kt CO ₂ eq)	2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Approvvigionamento di beni e servizi	2.440	1.784
Attività correlate al carburante e all'energia	296	280
Leased asset	233	233
Smaltimento dei rifiuti	59	54
Trasporto e distribuzione upstream	45	39
Viaggi di lavoro	48	48
Altro ^(*)	10	10

(*) Altro include gli spostamenti casa-lavoro sedi permanenti, i pernottamenti in hotel, la fornitura e il trattamento dell'acqua.

Anno	Obiettivi di risparmio	Risparmi raggiunti
2022	36,30 kt di CO ₂ eq	38,19 kt di CO ₂ eq
2021	36,50 kt di CO ₂ eq	36,98 kt di CO ₂ eq
2020	17,8 kt di CO ₂ eq	26,69 kt di CO ₂ eq
2019	6 kt di CO ₂ eq	18,85 kt di CO ₂ eq



PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI



Politiche e sistema di gestione ambientale

Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione, fino alla costruzione e operatività, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente, sia in maniera diretta che lungo la catena del valore.

Nell'individuare, valutare e gestire gli effetti ambientali e sociali, sia potenziali che reali, legati alla gestione di impresa, Saipem si basa su norme internazionali, principi, approcci comuni e raccomandazioni internazionalmente riconosciuti e adottati nel settore, tra i quali i principi del UN Global Compact (in particolare, i principi 7, 8 e 9 che si riferiscono all'ambiente), i principi espressi nei Performance Standards on Environmental and Social Sustainability della International Finance Corporation (IFC - World Bank), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali.

Come riportato nella Politica HSE del Gruppo Saipem, la Società si impegna a prevenire potenziali impatti ambientali causati dalle proprie attività e a usare in modo efficiente l'energia e le altre risorse naturali, "adottando misure volte a prevenire gli infortuni, gli impatti negativi sulla salute e i danni agli asset, prevenire e mitigare l'inquinamento e la contaminazione, partecipando inoltre proattivamente a un'adeguata gestione delle risorse naturali, alla protezione della biodiversità, al ripristino degli ecosistemi nei luoghi in cui lavoriamo e alla gestione efficace dei rifiuti".

Saipem adotta misure necessarie a garantire la salvaguardia ambientale nell'esecuzione dei lavori, al fine di minimizzare e gestire in modo corretto gli aspetti ambientali significativi e gli impatti da essi derivati, sia quando queste sono gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da terzi per i propri progetti operativi (clienti, subcontrattisti, ecc.). Inoltre, Saipem presta la massima attenzione al costante miglioramento delle prestazioni ambientali. Per garantire questi risultati Saipem ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato. Tutte le realtà operative significative del Gruppo Saipem sono infatti certificate ISO 14001:2015, a supporto e garanzia del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società. Saipem è consapevole degli impatti reali delle proprie attività della Società e definisce, specificatamente per ogni contesto operativo, le azioni e gli strumenti necessari a gestire tali impatti.

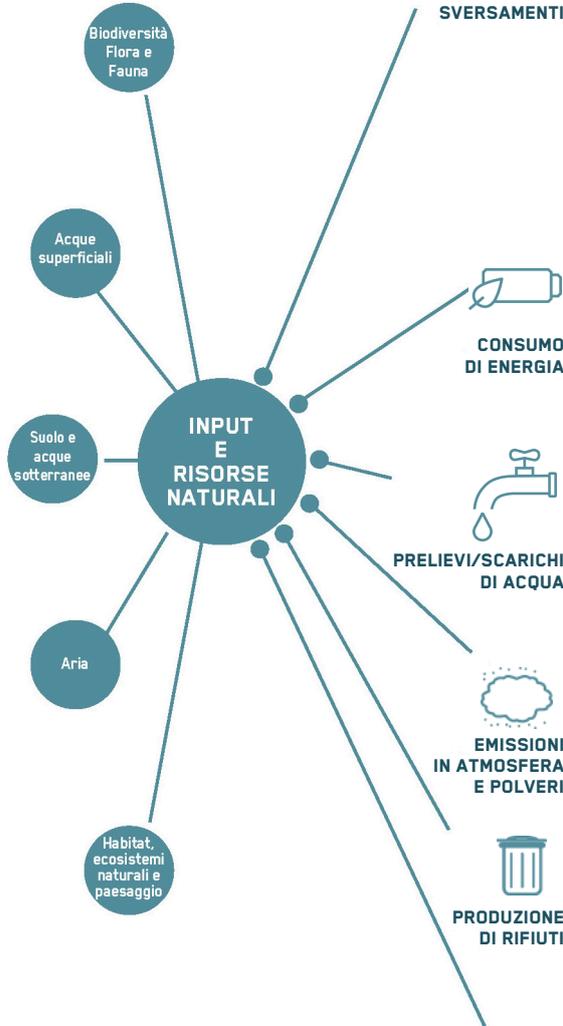
Saipem si impegna nei propri processi di acquisto a selezionare materiali e servizi che tengono conto dei criteri ambientali e incoraggia l'uso di tecnologie a basso impatto attraverso la ricerca e l'adozione di soluzioni con il minor impatto possibile sull'ambiente durante l'intero ciclo di vita in termini di scarico/rilascio/emissione di inquinanti, uso di sostanze pericolose e produzione di rifiuti.

La Società, inoltre, investe in programmi di ricerca e sviluppo per la realizzazione di tecnologie che minimizzino l'impatto ambientale delle attività operative, proprie e come servizio al settore di riferimento, nonché organizza iniziative specifiche volte a promuovere la consapevolezza ambientale e la diffusione di best practice, anche coinvolgendo soggetti esterni come destinatari delle stesse. Maggiori dettagli sono presenti nel capitolo "Ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione" e nel Bilancio di Sostenibilità 2022.

SASB
EM-SV-160a.2

SASB
IF-EN-160a.2

ASPETTI AMBIENTALI DELLE ATTIVITÀ SAIPEM	PRINCIPALI OUTPUT E IMPATTI POTENZIALI SULL'AMBIENTE	MISURE DI GESTIONE E MITIGAZIONE
 <p>EVENTUALITÀ DI SVERSAMENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento dell'acqua superficiale e sotterranea e del suolo • Degrado e perdita di habitat naturali ed ecosistemi • Disturbo della Flora e Fauna selvatiche • Riduzione della biodiversità • Impatti sulla sicurezza pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema gerarchico di gestione degli sversamenti: prevenzione; preparazione; risposta • Aree attrezzate di deposito per oli e sostanze chimiche • Inventario delle sostanze pericolose • Mappatura e valutazione del rischio di sversamenti • Kit di pronto intervento agli sversamenti • Uso di sostanze non inquinanti • Formazione ed esercitazioni all'emergenza • Analisi incidenti e implementazione delle azioni correttive estendendole, se applicabili, a tutto il Gruppo • Mappatura sui vessel al fine di spingere l'utilizzo di prodotti biodegradabili, ogni qualvolta gli equipment lo permettano.
 <p>CONSUMO DI ENERGIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Emissioni di gas serra e riscaldamento globale • Inquinamento dell'aria • Danni alla fauna e flora selvatiche • Perdita di habitat 	<ul style="list-style-type: none"> • Risparmio energetico e pratiche di efficienza • Utilizzo di energia da fonti rinnovabili • Energy assessment su asset critici • Manutenzione e sostituzione di attrezzature e macchine • Utilizzo di combustibili meno inquinanti
 <p>PRELIEVI/SCARICHI DI ACQUA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento delle acque sotterranee • Uso delle acque sotterranee • Degrado e perdita di habitat acquatici ed ecosistemi • Disturbo della Flora e Fauna selvatiche • Riduzione della biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Riutilizzo delle acque e le pratiche di risparmio idrico • Impianti di trattamento • Manutenzione periodica degli impianti
 <p>EMISSIONI IN ATMOSFERA E POLVERI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Inquinamento dell'aria • Degrado e perdita di habitat ed ecosistemi • Disturbo della Flora e Fauna selvatiche • Riduzione della biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione e sostituzione di attrezzature e macchine • Programmi di controllo delle polveri • Sistemi di abbattimento degli inquinanti • Utilizzo di combustibili meno inquinanti • Risparmio energetico e pratiche di efficienza
 <p>PRODUZIONE DI RIFIUTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso eccessivo del suolo • Modifica del paesaggio • Impatti sulla sicurezza pubblica • Impatti diretti e indiretti dovuti a impropria gestione 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema gerarchico di gestione dei rifiuti: riutilizzare; ridurre in pericolosità e quantità; riciclare • Pratiche di valorizzazione dei rifiuti • Programmi di raccolta differenziata • Idonee aree di stoccaggio dei rifiuti • Efficienti attrezzature per gestire i rifiuti • Riduzione dell'utilizzo della plastica monouso • Formazione al personale sulla gestione dei rifiuti
 <p>RUMORE E VIBRAZIONI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disturbo umano e della Flora e Fauna selvatiche • Degrado e riduzione di habitat naturali ed ecosistemi • Riduzione della biodiversità 	<ul style="list-style-type: none"> • Manutenzione periodica e sostituzione di attrezzature e macchine • Isolamento delle fonti di rumore • Barriere/schermi antirumore • Corretta pianificazione delle attività operative rumorose • Utilizzo di metodi/tecnologie meno rumorose



RISCHI AFFERENTI ALL'AMBITO DEL D.LGS. N. 254/2016: ASPETTI AMBIENTALI

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Gestione dei disastri, recupero e soccorso	Inquinamento dell'ambiente 	Per la prevenzione e mitigazione di questo rischio, Saipem ha adottato un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 valido per il Gruppo dal punto di vista delle operazioni. Inoltre, la Società si avvale di tecniche e strumenti di valutazione dei rischi ambientali ed effettua audit e anche campagne di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale interno e dei principali contrattisti. Infine, Saipem ha sviluppato piani di risposta per prevenzione e gestione delle emergenze ambientali (ad esempio, in caso di spill).
Diversificazione delle attività aziendali	Inadeguato sviluppo di un posizionamento tecnologico e innovativo per il mercato della transizione energetica 	Saipem è costantemente impegnata a sviluppare e diversificare il proprio portafoglio di tecnologie e brevetti sia tramite importanti investimenti in ricerca e sviluppo focalizzati sulla transizione energetica in corso (ad esempio, energie rinnovabili, soluzioni per la cattura della CO ₂ , eolico flottante e robotica subacquea) che tramite operazioni di acquisto esterno (ad esempio, M&A o partnership strategiche con realtà consolidate o emergenti). Il monitoraggio delle evoluzioni tecnologiche nei settori di riferimento viene effettuato attraverso analisi di benchmark e scouting di start-up innovative per finalizzare potenziali futuri accordi con fornitori di tecnologia e realizzare una penetrazione nei nuovi mercati non legati al settore Oil&Gas. Saipem punta a rimarcare il proprio impegno sui temi di innovazione e transizione energetica attraverso il rafforzamento della comunicazione esterna (e internazionale) sui principali media (per esempio con comunicati stampa o post su social media).
Cambiamento climatico Emissioni di GHG ed energia Strategie di mitigazione del cambiamento climatico	Perdita di competitività degli asset a causa delle evoluzioni legislative sulle emissioni di gas serra 	Al fine di mitigare e prevenire tale rischio, Saipem è impegnata a monitorare costantemente a livello internazionale l'evoluzione delle normative e regolamenti in materia di emissione di gas serra. Si rimanda, per approfondimenti, alle sezioni "Attività di controllo su GHG - Consumo energetico" e "Le emissioni di GHG" del presente documento.
Gestione della risorsa idriche	Impatto ambientale sulla gestione delle risorse idriche durante le operazioni 	Il rischio, seppur considerato come gestibile nell'ordinaria operatività, è oggetto di mitigazione da parte di Saipem attraverso varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala la mappatura dei consumi nelle aree soggette a stress idrico, l'introduzione nel sistema di rendicontazione HSE di una nuova categoria di incidenti legati agli scarichi idrici incontrollati, nonché iniziative di water efficiency use (es. riutilizzo acqua hydrotesting).



SASB
EM-SV-150a.2

La prevenzione e il ripristino degli sversamenti

Gli sversamenti ("spill") di sostanze inquinanti nell'ambiente sono uno degli aspetti ambientali più significativi per il settore in cui Saipem opera. La prevenzione dell'evento accidentale e le azioni di risposta, nel caso in cui lo sversamento avvenga sono elementi assolutamente prioritari per la gestione degli stessi. La strategia di Saipem per la gestione degli sversamenti è infatti focalizzata sia alla minimizzazione del rischio di sversamento sia alle azioni di mitigazione e di gestione delle emergenze, per le quali è dotata di equipaggiamenti e procedure all'avanguardia. Il sistema di gestione di Saipem è basato sulla seguente gerarchia di azioni:

- **Prevenzione:** sono attuate azioni per identificare specifiche aree di rischio e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio di sversamenti.
- **Formazione e preparazione:** sono periodicamente organizzati specifici eventi formativi sulla prevenzione degli sversamenti ed esercitazioni finalizzate a rafforzare le competenze del personale operativo nella gestione di un'emergenza. Le esercitazioni sono eseguite sia per i siti a terra che sui mezzi marittimi, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze. Nel corso del 2022 sono state eseguite 545 esercitazioni di risposta agli sversamenti, oltre all'obiettivo previsto di 447.
- **Risposta alle emergenze:** tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze e sono istituiti specifici Spill Response Team preposti e formati per intervenire. Per ogni sito operativo è definito un piano di gestione degli sversamenti in cui vengono identificati gli scenari incidentali e le opportune modalità di risposta, che possono prevedere l'intervento anche di terze parti designate.
- **Reporting:** gli incidenti ambientali e i cosiddetti "near miss" (mancato incidente, ovvero un evento che, in condizioni lievemente differenti, avrebbe potuto causare un danno ambientale) vengono riportati attraverso un software dedicato e analizzati per valutarne le cause, impedirne il ripetersi e condividere all'interno della Società le "lessons learned" (lezioni apprese).

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Numero di sversamenti							
Totale	(n.)	106	38	38	37	18	18
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	7	4	-	-	2	2
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	79	23	27	26	9	9
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(n.)	7	7	8	8	4	4
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(n.)	3	3	2	2	3	3
Sversamenti di acque reflue (*)	(n.)	10	1	1	1	-	-
Volume degli sversamenti							
Totale	(m ³)	13,04	6,22	3,10	3,10	7,85	7,85
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	3,09	3,08	0,00	0,00	0,04	0,04
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	0,43	0,15	0,33	0,32	2,17	2,17
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(m ³)	2,42	2,42	2,20	2,20	0,15	0,15
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(m ³)	0,52	0,52	0,54	0,54	5,5	5,5
Sversamenti di acque reflue (*)	(m ³)	6,58	0,05	0,05	0,05	-	-

(*) Categoria introdotta nel 2020.

La regola interna di reportistica per gli sversamenti prevede un volume minimo di 1 litro, al di sopra del quale deve essere riportato come incidente. Su 18 sversamenti totali, occorsi nel 2022, 4 sono stati sotto i 10 litri. I 4 principali sversamenti sono stati relativi alla nave Saipem 7000 (2.000 litri), e a 2 onshore rig: Rig 5864 (2 spill: 318 e 3.180 litri) e Rig PTX-30 (2.000 litri).

Il volume degli sversamenti nel 2022 riconducibile al perimetro di Gruppo registra un aumento del 153% rispetto al 2021.

Tra gli eventi più rilevanti del 2022 si segnalano:

- 1 sversamento di 2.000 litri per una perdita di olio biodegradabile sulla nave Saipem 7000 durante delle operazioni di maintenance eseguite sott'acqua;
- 1 sversamento di 3.180 litri durante un trasferimento di fango di perforazione da 1 tank all'altro a causa di una valvola non completamente chiusa presso il Rig 5864;
- sversamento di 2.000 litri dovuto a una fuoriuscita di fango di perforazione durante un'attività di pulizia della vasca presso il Rig PTX-30.

Ogni sversamento viene valutato in termini di criticità dello stesso, sulla base dei reali e potenziali impatti generati dall'evento. Nessun evento occorso nell'anno ha avuto conseguenze gravi. Ogni evento viene analizzato in termini di cause dello stesso e viene sfruttata l'opportunità per adottare idonee misure atte a prevenire e a minimizzare il rischio di accadimento futuro.



GRI 303-1
GRI 303-2
GRI 303-3
GRI 303-4
SASB
EM-SV-140A.1
EM-SV-140A.2
SASB
IF-EN-410A.2

La gestione della risorsa idrica

Considerata la localizzazione geografica di importanti attività operative di Saipem, l'acqua costituisce un aspetto importante da monitorare e gestire. Infatti, alcune attività operative sono localizzate in aree considerate "a stress idrico", nelle quali l'adozione di una strategia di riduzione dei prelievi e di uso efficiente della risorsa idrica è considerata prioritaria. Il riutilizzo dell'acqua, a valle di opportuno trattamento, è un'attività chiave per minimizzare il prelievo idrico.

L'impegno a una gestione responsabile della risorsa idrica è trasmesso a tutti i livelli societari tramite l'emissione di piani annuali HSE di Gruppo, successivamente implementati dalle linee di business e dalle società operative.

La consapevolezza di una crescente pressione sulle risorse idriche, pur con significative variazioni territoriali, sta spingendo Saipem a concentrarsi maggiormente sullo sviluppo di nuove tecnologie idriche e in generale sul miglioramento della gestione dell'acqua.

La strategia di gestione delle risorse idriche è parte integrante della strategia ambientale ed è definita nella documentazione del sistema di gestione ambientale, nonché obiettivo del piano HSE di Gruppo.

L'approccio gerarchico alla gestione dell'acqua è orientato a massimizzarne il riutilizzo, se possibile, e a ridurne il consumo in tutti i siti e progetti operativi, in particolare quelli che operano nelle aree a stress idrico.

Saipem è consapevole della necessità di una maggiore resilienza nella pianificazione della gestione delle risorse idriche anche per reagire agli effetti dei cambiamenti climatici. In alcune regioni, infatti, si potrebbe verificare un aumento della disponibilità di acqua, mentre in altre una riduzione della disponibilità, portando a stress idrico e alla competizione per le risorse, durante tutto il ciclo di vita di un progetto.

Una mappatura dei siti Saipem situati in aree a stress idrico viene preparata ogni anno allo scopo di aumentare la consapevolezza nei siti e progetti. L'analisi dei flussi d'acqua e delle aree a elevato stress idrico sono la base per la successiva definizione di iniziative per la riduzione dei consumi e la mitigazione degli impatti a essi associati.

I piani di gestione dell'acqua si concentrano sull'identificazione degli aspetti critici e propongono azioni per ridurre il consumo di acqua e aumentare la percentuale di riutilizzo, includendo l'analisi dell'uso e del

consumo di acqua, con l'individuazione dei consumi più significativi e l'identificazione e prioritizzazione delle iniziative di riduzione e di riutilizzo.

Normalmente le acque reflue trattate possono essere riutilizzate per l'abbattimento della polvere, l'irrigazione, gli hydrotest (in accordo a specifici limiti normativi). Inoltre, già in fase di progettazione di basi logistiche, cantieri o campi, è prevista la separazione dei sistemi idrici in acqua potabile e non potabile.

Nell'ambito della propria strategia di riduzione delle emissioni di gas serra, Saipem è consapevole di quanto sia importante la correlazione tra l'uso di energia e acqua. Questo aspetto è applicabile in particolar modo per i cantieri di fabbricazione a terra, in quanto diversamente da quanto avviene a bordo di una nave, l'uso di acqua e di energia non è concentrato, ma piuttosto diffuso su vaste aree. Questo pone importanti sfide di monitoraggio, soprattutto quando si ricostruisce esattamente quanto carburante, quanta acqua sono stati utilizzati per una specifica attività (o insieme/tipologia di attività, come lavori di fabbricazione o servizi di alloggio). Inoltre, alcune yard sono situate in zone ad alto stress idrico, o comunque in regioni dove si verificano i maggiori prelievi idrici.

Per questo motivo, a partire dal 2019, Saipem ha scelto di andare oltre i requisiti di legge e di implementare, nei cantieri di fabbricazione, i piani di gestione per l'efficienza energetica e idrica, Yard Energy and Water Efficiency Management Plan (di seguito YEWEMP), basati sullo stesso concetto introdotto dall'IMO per le navi (MARPOL allegato VI) dello Ship Energy Efficiency Management Plan, o SEEMP.

Partendo dal presupposto che energia e acqua sono risorse preziose, l'obiettivo dei suddetti piani è quello di focalizzare l'attenzione sulle modalità del loro utilizzo, mediante sistematiche analisi con diagrammi di flusso dei percorsi compiuti da energia e acqua, a partire dalla sorgente di generazione (per es. rete pubblica o impianto di generazione di cantiere) fino a ogni singolo utilizzo all'interno della struttura. Ogni piano fornisce quindi uno strumento per implementare iniziative di efficientamento, assegnando loro una priorità in base al relativo impatto o al beneficio atteso, nonché una serie di indicatori che consentono un monitoraggio su base mensile. Essendo tali indicatori specifici per attività, consentono anche di quantificare in modo più preciso l'impronta delle attività di fabbricazione in termini di emissioni di gas serra: una stima che viene sempre più spesso adoperata anche in fase di offerta commerciale come quantificazione dell'impegno della Società nel contribuire ai target di decarbonizzazione delle società clienti.

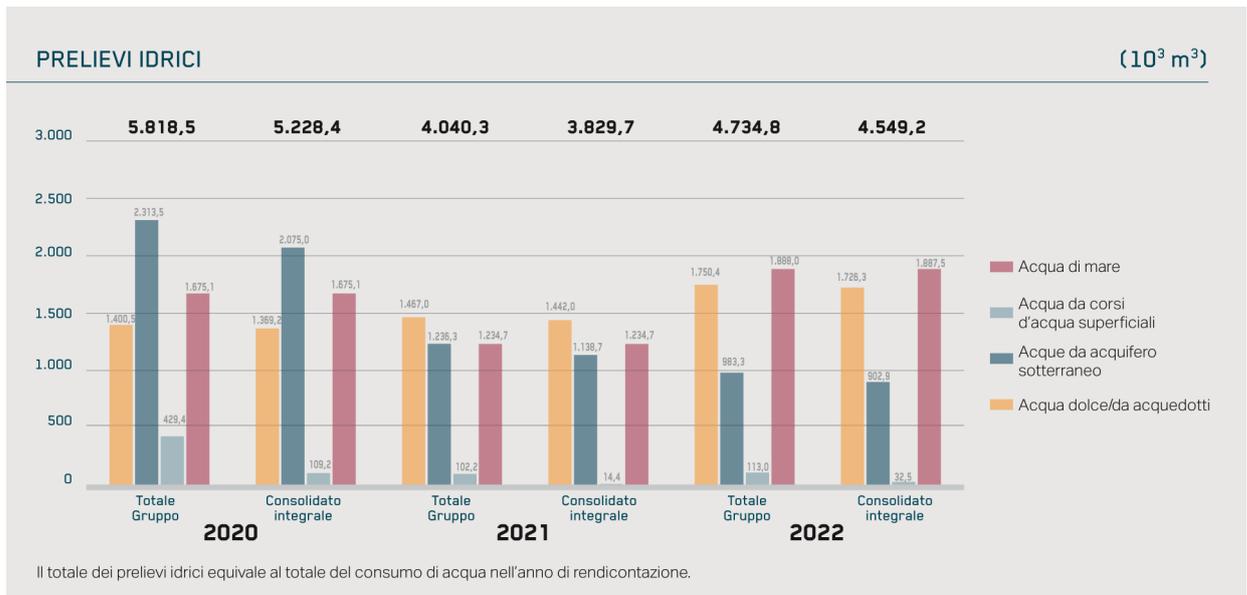
A questo scopo, nel 2021, gli indicatori di tipo energetico degli YEWEMP sono stati integrati all'interno del Saipem Offshore Carbon Estimation (SOCE) tool, impiegato durante i tender per fornire ai clienti una stima dell'impronta di CO₂ lungo tutto il ciclo di vita del loro progetto (inclusa la fabbricazione) e per valutare il diverso impatto, in termini di emissioni, di alternative in fase di progettazione e di realizzazione dello stesso.

Tra il 2019 e il 2020 i principali cantieri di fabbricazione di Saipem hanno sviluppato i propri piani di gestione per l'efficienza energetica e idrica (Yard Energy and Water Efficiency Management Plan - YEWEMP), ovvero Ambriz (Angola), Arbatax (Italia), Karimun (Indonesia) ed SCNL (Nigeria). Nel 2022 i suddetti siti hanno aggiornato i loro piani con nuovi target, sulla base delle prestazioni raggiunte, e proseguito nell'implementazione di iniziative come l'installazione di contatori sulla rete idrica per misurare i consumi in modo differenziato o di temporizzazione delle luci per ridurre i consumi nel cantiere di fabbricazione di Arbatax.

Nella Business Line Energy Carrier, dal 2022, sono state implementate le misure (eg. aeratori nei soffioni delle docce; water toilet tank bank; nuove lavatrici a più basso consumo di acqua, ecc.) per ottenere un importante risparmio idrico per il Progetto Marjan pack 10 e il Progetto Berri (Arabia Saudita). Infatti queste misure erano emerse da studi di fattibilità TCF (Temporary Construction Facilities) per l'efficienza energetica; infatti in entrambi gli studi sono presenti le misure sopracitate che porteranno a un risparmio idrico stimato, in funzione del picco di presenze nei rispettivi campi base, di circa 18.000 litri al giorno per il Progetto Berri (picco di 600 persone) e di circa 14.000 litri al giorno per il Progetto Marjan (picco di 450 persone).

Ogni anno Saipem celebra la Giornata Mondiale dell'acqua (il 22 marzo) come un'ulteriore occasione per rafforzare la consapevolezza e lanciare iniziative sull'argomento sia rivolte ai propri dipendenti che coinvolgendo stakeholder locali.

Inoltre, le iniziative svolte con le comunità locali rappresentano un'ulteriore opportunità per introdurre best practice nella gestione delle risorse idriche, in particolare nelle aree dove l'analisi del contesto locale evidenzia situazioni di stress idrico, mancanza di acqua potabile e condizioni igieniche precarie.



	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Acqua riciclata e riutilizzata						
Acqua riutilizzata	(10 ³ m ³) (%)	802,5 14	802,5 15	447,8 11	447,8 12	298 6

Scarichi idrici

	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale acqua scaricata, di cui:	2.780,8	2.628,6	2.238	2.138	2.786	2.704
- acqua scaricata nei sistemi fognari	240,4	175,7	176	171	194	189
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	1.040,3	1.040,3	919	897	1.090	1.090
- acqua scaricata in mare	1.500,0	1.412,6	1.143	1.071	1.502	1.425

Rispetto al totale dei prelievi idrici dell'anno si rileva che, escluse le acque di falda, il prelievo di acqua dolce rappresenta il 39% dei prelievi totali per il perimetro di Gruppo e il 39% per l'intero perimetro consolidato, mentre l'acqua salata rappresenta il 40% all'interno del perimetro di Gruppo e il 41% per l'intero perimetro consolidato.

I consumi idrici sono aumentati del 17% rispetto al 2021 per il perimetro di Gruppo (e del 19% per l'intero perimetro consolidato), principalmente a seguito del forte aumento del prelievo di acqua di mare dato dall'aumento delle attività offshore.

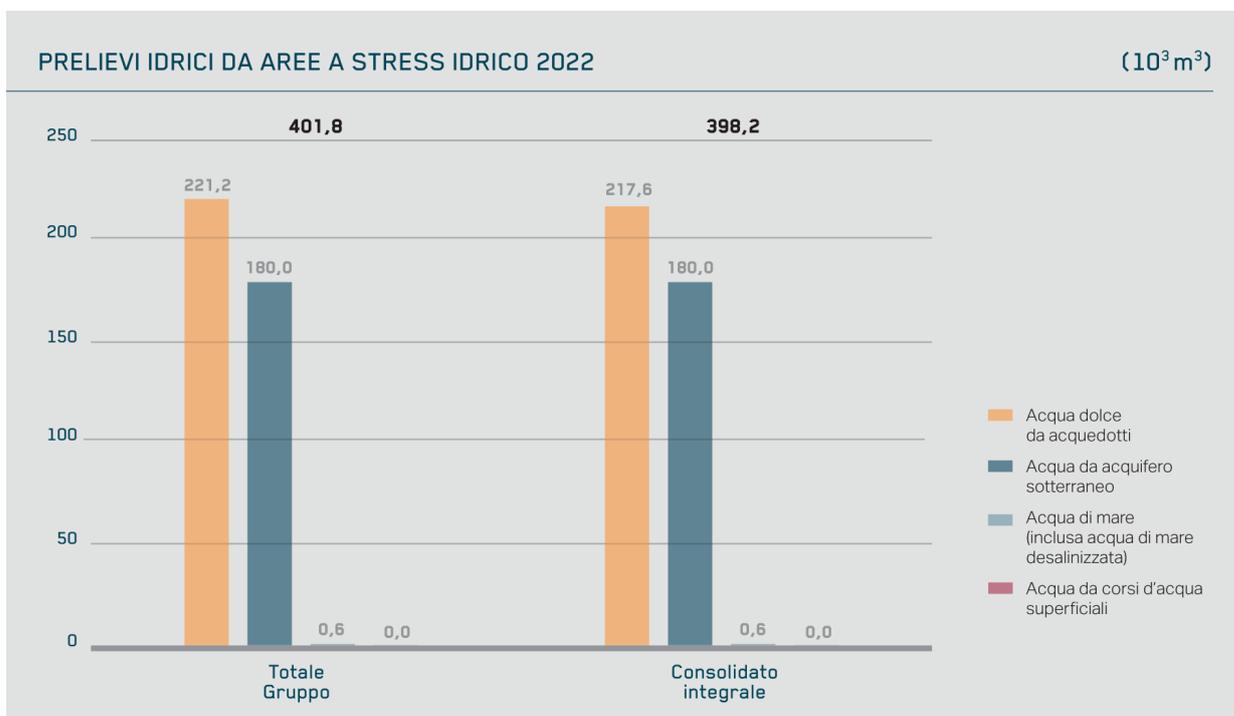
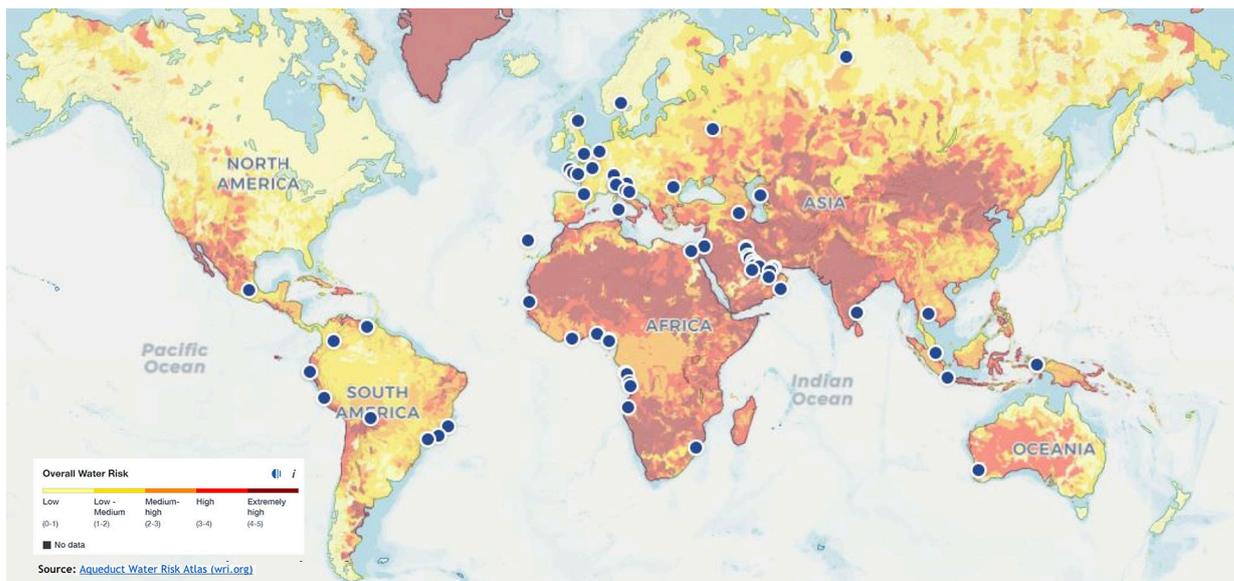
In particolare si registrano:

- un incremento dei prelievi di acqua dolce da rete pubblica, dovuto principalmente ai progetti onshore Marjan Increment Program PKG-10 (Arabia Saudita), Optimum Shah Gas Expansion (OSGE) (Emirati Arabi Uniti);
- una riduzione dei prelievi idrici dal sottosuolo con conseguente aumento dei prelievi di acqua dolce da rete pubblica, per effetto della modifica della fonte di prelievo idrico per le attività presso Dammam Base Drilling (Dammam Camp) (Arabia Saudita), a causa della chiusura di un pozzo di prelievo;
- un incremento dei prelievi idrici da corpi idrici superficiali, dovuto principalmente agli impianti onshore Rig PTX-5845, Rig PTX-5861, Rig 5918, AZ 5857 e alle attività della Petromar Ambriz Yard (Angola);
- un incremento dei prelievi di acqua di mare, dovuto principalmente all'aumento dell'utilizzo nel progetto onshore BP Tangguh Expansion - LNG EPC (Indonesia).

Si segnala che nonostante ci sia stato un incremento in generale dei consumi idrici, la nuova sede Saipem a Milano Spark1 è caratterizzata da un'elevata efficienza nell'uso dell'acqua e da un sistema di riutilizzo dell'acqua piovana che, già nel periodo di occupazione solo del 2022 (ultimi 4 mesi), e insieme alla parziale chiusura dei palazzi costituenti il vecchio headquarter, ha portato a un risparmio nel prelievo di acque dolci di tutto il Gruppo pari a circa il 20%.

Gli scarichi di acqua, registrati nel perimetro di Gruppo, hanno subito un aumento in tutte le categorie rendicontate, in linea con quanto riportato per i consumi idrici.

Localizzazione dei principali siti Saipem su mappa delle aree a stress idrico, realizzata tramite sistema Aqueduct WRI.



Scarichi idrici in aree a stress idrico ^(*)

	2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(10 ³ m ³)		
Totale acqua scaricata, di cui:	401,0	391,9
- acqua scaricata nei sistemi fognari	69,88	60,78
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	20,04	20,04
- acqua scaricata in mare	311,07	311,07

(*) Categoria introdotta nel 2022.



GRI 305-7

Preservare la qualità dell'aria

La politica societaria di riduzione delle emissioni di GHG e gli obiettivi del Programma Net-Zero hanno un forte impatto anche sulla riduzione degli altri inquinanti atmosferici, essendo anch'essi causati dai consumi di energia, e permetteranno una netta riduzione degli inquinanti atmosferici nel medio-lungo periodo.

L'andamento delle emissioni degli inquinanti segue la tendenza dei consumi energetici, in aumento. Questo è dovuto all'aumento delle attività operative dopo la contrazione del periodo pandemico.

Emissioni di inquinanti atmosferici

(t)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	13.338	12.326	12.415	11.762	14.849	14.399
SO ₂	571	545	542	523	607	593
CO	5.989	5.618	5.231	4.798	5.726	5.471
NMVOC	922	837	840	782	1.005	965
PM ₁₀	516	465	477	442	576	550

Nonostante l'aumento delle emissioni di inquinanti del 2022 (rispetto alle emissioni del 2021), gli interventi di efficientamento e risparmio energetico descritti alla sezione "Attività di controllo su GHG - Consumo energetico" hanno permesso di conseguire riduzioni anche per le emissioni di altri inquinanti atmosferici quali NO_x, SO₂, CO, NMVOC e PM₁₀.

Riduzione delle emissioni inquinanti

(t)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	319,9	316,7	426,9	426,9	433,5	433,5
SO ₂	15,4	15,4	16,9	16,9	13,7	11,6
CO	50,3	49,8	121,2	121,2	146,5	146,5
NMVOC	17,1	17,0	24,2	24,2	25,3	25,3
PM ₁₀	10,2	10,1	13,6	13,6	13,9	13,9



GRI 306-1
GRI 306-2
GRI 306-3
GRI 306-4
GRI 306-5

La gestione dei rifiuti

La Società adotta un sistema di gestione dei rifiuti responsabile e specifico per tipologia di attività operativa, condiviso anche con le società terze con cui opera.

La gestione dei rifiuti è attuata attraverso una gerarchia di interventi che mira principalmente a minimizzare i rifiuti prodotti attraverso l'uso di procedure o tecnologie appropriate, a riutilizzarli come materiali, e a riciclarli a seguito del trattamento più opportuno.

Nell'ambito delle azioni volte a minimizzare la generazione dei rifiuti, la priorità è data ai rifiuti pericolosi. L'azienda promuove e implementa misure, anche attraverso la ricerca e sviluppo di nuovi materiali, che consentano di sostituire i materiali pericolosi con alternative non nocive.

Al fine di essere aderenti ai propri standard di gestione, Saipem controlla la tracciabilità dei rifiuti all'interno dei propri cantieri e si assicura che i subcontractor facciano lo stesso (es. attraverso requisiti contrattuali ad hoc, ispezioni, audit, ecc.).

Saipem è consapevole che caratteristiche dei rifiuti, quantitativi e pericolosità dei rifiuti variano anche in base alla tipologia, al progress e peculiarità anche geografiche in cui si svolge il progetto. L'approccio pertanto è di cercare di ridurre per quanto possibile la produzione di rifiuti pericolosi e massimizzare il riciclo sia in termini di categorie prodotte che in quantitativi.

Nell'anno 2022 si registra un leggero aumento dei rifiuti del 5% per il perimetro di Gruppo (3% per il perimetro consolidato integrale) rispetto al 2021, principalmente per effetto del significativo aumento dei rifiuti generati nel progetto onshore Marjan Increment Program PKG-10 (Arabia Saudita) e nello specifico di acque reflue smaltite come rifiuti non pericolosi.

Rispetto al 2021 si denota una diminuzione dei rifiuti pericolosi prodotti del -13%, mentre un aumento dell'8% della produzione di rifiuti non pericolosi. In generale, rispetto al 2021, si registra una riduzione della quantità di rifiuti riciclati del 7% per il perimetro di Gruppo (6% per il perimetro consolidato integrale), principalmente da attribuire al progetto onshore PTTLNG Nong Fab LNG Receiving Terminal (in Thailandia), a seguito di una riduzione della produzione di rifiuti di terre e rocce da scavo e materiali di dragaggio che sono stati mandati nel 2021 a riciclo.

	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(kt)						
Peso totale rifiuti prodotti, di cui:	1.057,9	943,1	811,9	743,5	851,7	762,5
- pericolosi smaltiti in discarica	10,3	10,3	10,9	10,4	19,2	18,5
- pericolosi inceneriti in impianti esterni	1,3	0,5	2,0	2,0	0,6	0,6
- pericolosi inceneriti in impianti Saipem ^(*)	0,5	0,5	0,8	0,8	0,7	0,7
- pericolosi riciclati	13,9	13,8	15,2	15,1	2,6	2,5
- pericolosi smaltiti presso altra struttura	215,6	182,4	108,9	108,8	97,4	97,4
- non pericolosi smaltiti in discarica	321,0	279,4	261,8	252,6	220,2	210,3
- non pericolosi inceneriti in impianti esterni	0,6	0,3	0,2	0,1	0,05	0,04
- non pericolosi inceneriti in impianti Saipem ^(*)	1,4	1,4	1,7	1,7	2,6	2,6
- non pericolosi riciclati	152,9	146,3	90,6	86,1	95,6	92,9
- non pericolosi smaltiti presso altra struttura ^(**)	340,4	308,1	319,9	265,8	412,7	337,1

Tutti i rifiuti, a eccezione della categoria inceneriti, sono trattati in impianti esterni ai siti della Società.

(*) Si segnala che, al momento, nessun impianto di incenerimento Saipem permette recupero di energia.

(**) Categoria di trattamento introdotta nel 2020.



GLI ASPETTI SOCIALI

Le politiche e la gestione degli aspetti sociali

Il Gruppo opera in più di 70 Paesi, in situazioni geograficamente e culturalmente diverse e distanti fra loro e spesso in contesti difficili e di frontiera, caratterizzati ognuno da peculiarità di cui è necessario tenere conto nella valutazione degli aspetti sociali legati alle proprie attività.

Per la valutazione degli impatti sociali legati ai progetti operativi nei quali è impegnata, Saipem si basa su valutazioni e studi di impatto socio-economico normalmente prodotti dai propri clienti o, se necessario e previsto contrattualmente, sviluppati internamente. Le operazioni in cui Saipem ha la responsabilità diretta e la possibilità gestionale degli impatti sociali generati a livello locale riguardano i cantieri di fabbricazione o le basi logistiche proprietarie, per i quali il Gruppo identifica e valuta i potenziali effetti delle sue attività sul contesto sociale al fine sia di minimizzarne gli impatti negativi che di definire e attuare attività specifiche e progetti volti a contribuire allo sviluppo del contesto socio-economico locale in collaborazione con gli stakeholder locali identificati.

Nei Paesi in cui la presenza di Saipem è di medio-lungo periodo, il Gruppo ha instaurato un durevole rapporto di mutua collaborazione con gli stakeholder locali. Alcuni significativi esempi sono le collaborazioni con gli enti universitari e scolastici, con i rappresentanti delle istituzioni locali, le organizzazioni non governative attive sui territori e gli enti locali per la realizzazione di programmi di sviluppo e per la promozione della salute. Saipem si è sempre impegnata a minimizzare eventuali impatti negativi sul territorio e a contribuire alla massimizzazione di quelli positivi attraverso l'attuazione di strategie volte a promuovere uno sviluppo sostenibile locale. Il profilo di rischio complessivo (compreso quello sociale) di ogni progetto viene identificato, analizzato e monitorato dalla fase commerciale. Un importante strumento è l'ascolto delle istanze degli stakeholder locali, che può avvenire anche tramite consolidati processi di coinvolgimento. In particolar modo la Società ha redatto un criterio (Guidance on Grievance Management) per la strutturazione di un sistema di raccolta e gestione delle istanze delle comunità locali, nelle realtà operative in cui ciò è ritenuto necessario o richiesto dal cliente. Tale processo permette di identificare potenziali impatti sociali negativi e di gestirli o mitigarli.

Diverse realtà geografiche e alcune tra le più significative realtà operative, sia in termini di ore lavorate che di relazioni col territorio (es., Nigeria, Oman, Indonesia e Mozambico), hanno implementato tali sistemi per garantire una comunicazione efficace con le comunità.

ASPETTI SOCIALI	CULTURA E STILI DI VITA 	DEMOGRAFIA 	BENESSERE E INFRASTRUTTURE SOCIALI 	IMPATTO ECONOMICO 
PRINCIPALI IMPATTI SOCIALI	<ul style="list-style-type: none"> > Erosione di tradizioni e valori tradizionali locali > Aumento di problemi sociali di alcune fasce vulnerabili della popolazione > Discriminazioni ed emarginazione di popolazioni indigene > Rischi di conflitti e tensioni locali 	<ul style="list-style-type: none"> > Immigrazione dovuta a maggiore attrattiva delle aree operative > Emigrazione/ delocalizzazione dovute a utilizzo tradizionale di risorse naturali in competizione o conflitto con attività operative 	<ul style="list-style-type: none"> > Effetto sulle strutture locali e sulla salute pubblica > Effetto sul traffico e la sicurezza stradale > Accesso alle infrastrutture sociali 	<ul style="list-style-type: none"> > Incremento di occupazione (diretta e indiretta) e del livello dei salari > Aumento dei prezzi dei beni e del tasso di inflazione > Acquisto di forniture locali e incremento generale dell'economia locale > Cambiamenti nella struttura economica locale > Incremento delle dipendenze del sistema economico locale a uno specifico settore industriale
POTENZIALI MISURE DI MITIGAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> > Piani di protezione del Cultural Heritage > Attenta selezione dei fornitori di servizi di security > Test anti alcool e droga sul personale > Sessioni di consapevolezza culturale e programmi di formazione sui diritti umani al personale 	<ul style="list-style-type: none"> > Strategie di recruitment trasparenti > Gestione delle aspettative locali 	<ul style="list-style-type: none"> > Iniziative di promozione della salute > Sessioni di guida sicura 	<ul style="list-style-type: none"> > Strategie di recruitment e assunzione trasparenti
STRUMENTI ADOTTATI Consultazione degli stakeholder, meccanismi di community grievance, piani di relazioni con le comunità locali				

Analisi del contesto	Identificazione e valutazione dei potenziali impatti	Individuazione e attuazione delle misure di mitigazione
Analisi delle condizioni socio-politiche, culturali ed economiche dell'area interessata dal progetto.	Identificazione e successiva valutazione degli impatti che si possono verificare durante l'intera durata del progetto. Gli impatti possono essere classificati come: <ul style="list-style-type: none"> > impatti diretti: che sono un risultato diretto delle attività del progetto; > impatti indiretti: che derivano da altri sviluppi o attività che potrebbero verificarsi solo a seguito del progetto. 	Lo scopo di adottare misure di mitigazione è quello di rimuovere, ridurre al minimo e/o compensare gli effetti negativi residui in misura ragionevolmente fattibile. Le misure di mitigazione possono consistere nell'integrazione delle azioni proposte nella progettazione stessa del progetto, in cambiamenti o in aggiunte di aspetti tecnici o manageriali. Le azioni di mitigazione possono includere attività da attuare sia all'interno del sito del progetto che nelle zone limitrofe.
PROCESSO DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		



La relazione con il territorio

Saipem si impegna a instaurare con i suoi stakeholder locali relazioni improntate alla correttezza e alla trasparenza, per perseguire obiettivi concreti e condivisi di sviluppo sostenibile, attraverso il rafforzamento della fiducia reciproca, ricercando il dialogo e promuovendo le condizioni per stabilire una cooperazione duratura nei Paesi in cui opera.

Ovunque lavori, Saipem fornisce il proprio contributo alla vita sociale ed economica del territorio, anche e non solo in termini di occupazione locale e creazione di valore. Il grado di relazione che Saipem instaura con i soggetti presenti sul territorio dipende dalla presenza che le attività operative determinano per la Società. Si distingue tra: una presenza di lungo termine, dove la Società possiede cantieri di costruzione o altre strutture operative, che permettono l'instaurarsi di relazioni e collaborazioni articolate con diversi stakeholder locali o loro rappresentanze; e una presenza di breve-medio termine, in cui Saipem svolge uno specifico progetto operativo entro scadenze definite contrattualmente, che determinano la partecipazione dell'azienda a iniziative di sviluppo sostenibile più mirate e limitate nel tempo.

Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio, dai requisiti contrattuali imposti dai clienti sui progetti operativi e dai partner con i quali la Società lavora, oltre che dalla natura e composizione sociale del contesto di riferimento.

Ove Saipem progetta di creare nuovi siti operativi di lungo termine, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale. Per farlo, utilizza strumenti quali l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment), a seguito dei quali la Società definisce piani d'azione finalizzati alla gestione degli impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

Ove impegnata in progetti operativi, Saipem supporta le attività del cliente, in linea con le richieste contrattuali e i requisiti che quest'ultimo ha ricevuto e/o concordato con le autorità locali attraverso studi specifici quali l'EIA (Environmental Impact Assessment) o ricorrendo anche in questo caso all'ESIA (Environmental and Social Impact Assessment).

La presenza locale



Per Saipem essere presente localmente significa acquistare beni e servizi da fornitori locali, creare occupazione a livello locale e sviluppare il know-how del personale locale e dei fornitori, rafforzando la loro competenza tecnologica e manageriale. In tal modo Saipem contribuisce a creare opportunità di sviluppo per le persone e per le imprese nelle comunità in cui opera. La presenza di Saipem si caratterizza anche per un impegno nello sviluppare e mantenere una continua relazione con le comunità, i clienti e i fornitori locali, che permetta di ottenere effetti positivi anche in termini di riduzione dei costi complessivi di progetto e del profilo di rischio complessivo associato alle attività operative.

Saipem ha inoltre sviluppato internamente un modello (SELCE, "Saipem Externalities Local Content Evaluation") per quantificare il valore della sua presenza sul territorio in termini economici, occupazionali e di crescita del capitale umano.

GRI 202-2

Occupazione locale

	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti locali	79	76	79	75	72	70
Manager locali	49	48	50	50	55	54

GRI 308-1
GRI 412-2

Una catena di fornitura sostenibile

Il sistema di gestione dei fornitori, descritto alla sezione "La gestione della catena di fornitura" del presente documento, è stato strutturato per garantire che essi abbiano comprovate capacità tecniche e operative, ma anche che condividano i valori di Saipem e le sue politiche. A tal fine sono stati identificati alcuni elementi di sostenibilità da analizzare e monitorare all'interno delle diverse fasi del sistema di gestione dei fornitori; questi elementi includono il comportamento etico, il rispetto dei diritti umani e del lavoro, compresa la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, e la protezione dell'ambiente.

In primo luogo, i fornitori di Saipem sono tenuti a rispettare i principi che sono parte integrante del Codice Etico, del Codice di Condotta dei fornitori, e a rispettare i diritti umani in conformità con la politica di sostenibilità di Saipem, come richiesto dalle clausole contrattuali presenti in tutti i contratti. I fornitori sono responsabili della gestione del rischio nelle loro operazioni, e l'azienda richiede che essi stessi, a loro volta, esigano che i loro fornitori rispettino gli stessi principi e standard. Si vuole garantire in questo modo condizioni di lavoro sicure ed eque, e una gestione responsabile degli aspetti ambientali e sociali lungo tutta la catena di approvvigionamento.

Durante il processo di qualifica l'analisi delle informazioni del fornitore è il primo passo per conoscere e comprendere le sue capacità. Questa fase prevede la raccolta di dati e informazioni, nonché della documentazione del fornitore al fine di valutare:

- > le sue capacità tecniche e gestionali, compreso l'allineamento con gli standard di qualità;
- > la sua affidabilità finanziaria, reputazionale ed etica;
- > la sua capacità di gestire le tematiche di sostenibilità.

Il livello di rischio legato a tematiche di sostenibilità è determinato dal Paese di appartenenza di ciascun fornitore e dal settore industriale e/o dalla criticità della fornitura. I fornitori identificati con un elevato livello di rischio per la sostenibilità sono sottoposti a una verifica più approfondita.

In particolare, a seconda del tipo di bene o servizio offerto, i fornitori sono sottoposti a un processo di Valutazione Rischio Controparte ("VERC"), volto anche a verificare il loro comportamento etico in termini di anticorruzione, condotta illegale e diritti umani e qualsiasi altro aspetto che potrebbe danneggiare direttamente la reputazione del fornitore e indirettamente la reputazione di Saipem. La "VERC" è effettuata attraverso l'analisi delle principali caratteristiche della controparte, con particolare riguardo ai seguenti aspetti: economico-finanziari; etici/reputazionali; assetto proprietario.

La valutazione del rischio controparte su fornitori o fornitori potenziali avviene di norma tramite una verifica che non prevede contatti con la controparte, raccogliendo le informazioni disponibili attraverso fonti terze specializzate. La VERC può essere effettuata non solo in corrispondenza dell'avvio dell'attività di qualifica, ma anche in fase di assegnazione di un contratto o durante lo svolgimento di controlli periodici, nei casi previsti. Nel 2022, il numero di VERC redatte ammonta a 3.096, di cui 1.732 redatte nell'ambito dei processi di qualifica gestiti nell'anno, 1.275 per l'emissione di documenti d'acquisto, 89 per altre motivazioni.

Il trend in calo rispetto agli anni precedenti è motivato da una rivisitazione del processo di Valutazione Rischio Controparte, nell'ambito dell'ottimizzazione dei processi avviati sulla supply chain, che ha portato allo snellimento delle attività stesse di redazione delle VERC, pur mantenendo costantemente rigidi i controlli prima di ogni attività legata ai fornitori.

Inoltre, in funzione del livello di rischio di esposizione a problematiche legate ai diritti umani e/o agli aspetti di salute e sicurezza e gestione ambientale, i fornitori sono valutati analizzando i documenti forniti durante la qualifica, al fine di verificare il rispetto dei principi di Saipem e la capacità del fornitore di gestire queste tematiche. Nel corso del 2022, 578 fornitori sono stati valutati su tematiche HSE e 446 su tematiche di diritto del lavoro.

A seconda del livello di rischio, i fornitori sottoposti a un audit di qualifica possono anche essere valutati su aspetti specifici di sostenibilità, tra cui diritti del lavoro, salute e sicurezza e protezione ambientale. A causa del perdurare delle restrizioni legate alla pandemia da COVID 19, nel corso del 2022 sono stati eseguiti soltanto 4 audit di qualifica e 1 audit con un focus specifico sui diritti umani e dei lavoratori, per cui è stato preparato un action plan correttivo per le aree di miglioramento evidenziate durante la verifica. Ulteriori 2 audit sono stati eseguiti con finalità specifiche di verifica di tematiche legate ai diritti umani e dei lavoratori, durante la fase di esecuzione del contratto. Altre verifiche più informali sono state effettuate dal personale della funzione Post Ordine, formato con apposito corso e-learning dal 2016 sulle tematiche di diritti umani e del lavoro, grazie all'ausilio di checklist predisposte per raccogliere eventuali osservazioni emerse durante le visite presso gli stabilimenti dei fornitori su problematiche relative a lavoro minorile, lavoro forzato,



discriminazione, remunerazione e ore lavorate, inclusi gli straordinari. Nel 2022 sono state compilate 101 nuove checklist.

Durante la fase di offerta e di esecuzione del contratto vengono effettuati ulteriori controlli, inclusa una valutazione del rischio di controparte in funzione del valore complessivo della fornitura. Per beni e servizi valutati ad alto rischio per i temi di salute, sicurezza e ambiente (HSE) sono effettuate valutazioni specifiche finalizzate a verificare la capacità del fornitore di eseguire il contratto in accordo agli standard internazionali e a quelli di Saipem su questi temi, e la sua capacità di gestire gli aspetti HSE.

Inoltre, le condizioni contrattuali, applicate a tutti i fornitori e a tutti i tipi di acquisto, includono specifici requisiti che richiedono al fornitore di attenersi rigorosamente ai principi del Codice Etico Saipem e di rispettare i diritti umani.

Ai fini della condivisione dei principi etici, per informare e formare i fornitori su standard e requisiti Saipem e sulle relative modalità di allineamento a essi, Saipem organizza eventi, riunioni o forum specifici per i fornitori, sia prima della qualifica che durante l'esecuzione del contratto.

Nel marzo 2022 è stato introdotto il Codice di condotta dei fornitori, documento che descrive i requisiti minimi e le aspettative di Saipem nei confronti dei propri fornitori, inclusi appaltatori, fornitori di materiali e di servizi, i loro dipendenti e loro subfornitori. Tali requisiti abbracciano tematiche legate all'etica e compliance, diritti umani e schiavitù moderna, salute, sicurezza, protezione e ambiente, comunità locali, informazione e protezione dei dati, processo di segnalazione delle violazioni e non conformità.

A partire dalla data di introduzione il 20% dei fornitori qualificati ha firmato il Codice; si stima che esso venga sottoscritto dalla totalità dei fornitori qualificati entro i prossimi tre anni.

Vengono inoltre organizzate periodicamente sessioni di formazione con i fornitori per la condivisione di tematiche HSE.

Le prestazioni del fornitore e il rispetto delle disposizioni contrattuali sono costantemente monitorati: tutte le funzioni di Saipem coinvolte nelle diverse fasi del sistema di gestione della catena di approvvigionamento sono tenute a fornire un feedback sul comportamento dei fornitori, compresi gli aspetti di sostenibilità, come ad esempio il verificarsi di incidenti durante l'esecuzione del lavoro, la conformità con la legislazione locale in materia di HSE o del lavoro, o il sopraggiungimento di procedimenti evidenze raccolte durante le visite e gli audit eseguiti in sito.

Il feedback ricevuto garantisce la valutazione dell'affidabilità complessiva del fornitore e l'eventuale possibilità di interrompere il contratto o sospendere la qualifica in caso di gravi situazioni riscontrate.

Nel giugno 2021 è stato reso operativo un nuovo software per la gestione del feedback chiamato VPE (Vendor Performance Evaluation). Diversi sono i miglioramenti introdotti rispetto al precedente strumento, tra i quali l'immediata disponibilità dell'esito della valutazione in virtù della suddivisione della valutazione in più fasi indipendenti. Ciò permette l'aggiornamento del punteggio complessivo del fornitore senza dover attendere il completamento dell'intero processo.

Nell'ambito della transizione da un sistema all'altro sono stati importati i feedback già presenti e rilasciati fino a cinque anni addietro.

Nell'arco del 2022 sono stati compilati e pubblicati 1.372 questionari (Survey) di feedback delle prestazioni dei fornitori, di cui l'81% con esito positivo e l'8% con esito neutro.



SCHEMA DEI PRINCIPALI PROCESSI E STRUMENTI IMPLEMENTATI PER LA GESTIONE DI ASPETTI LEGATI ALLA SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI APPROVVIGIONAMENTO



		2020	2021	2022
Fornitori attivi	(n.)	23.696	23.585	22.311
Fornitori qualificati	(n.)	6.859	7.226	6.393
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori, totali di cui:	(n.)	2.553	3.121	2.807
- per qualifiche critiche ^(*) ^(**)	(n.)	-	-	573
- per qualifiche non critiche ^(*)	(n.)	-	-	2.234
Nuovi fornitori valutati nell'anno in materia di diritto del lavoro in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(n.)	504	598	446
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	9	9	9
Fornitori valutati sulle tematiche HSE	(n.)	585	595	578

Si specifica che i dati della tabella sono rappresentativi sia per il perimetro totale di Gruppo che per il perimetro di consolidamento integrale, in quanto un fornitore qualificato a livello corporate può potenzialmente lavorare con tutte le realtà del Gruppo.

(*) Categoria introdotta nel 2022.

(**) Il 94% dei fornitori target qualificati nell'anno, che operano in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori, sono stati valutati in materia di diritto del lavoro. Una lista di Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori viene redatta annualmente; per il 2022 i Paesi sono distribuiti nelle diverse aree geografiche con le seguenti percentuali: 10% America, 39% Africa, 10% CIS, 3% Europa, 15% Medio Oriente e 23% Oceania e Asia.

LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE



GRI 403-1
GRI 403-7

La salute e la sicurezza per tutto il personale di Saipem è un obiettivo prioritario e strategico della Società. Questo impegno è un pilastro fondamentale della politica "HSE" e della politica "Integrità nelle nostre operation".



La salute e la sicurezza delle persone è costantemente controllata, monitorata e garantita attraverso un sistema di gestione integrato di salute, sicurezza e ambiente che soddisfa gli standard internazionali e le leggi vigenti e che copre la totalità dei dipendenti e dei subcontrattisti che operano nei siti gestiti dal Gruppo e nell'ambito dell'esecuzione di tutti i progetti operativi. In base ai diversi livelli organizzativi e al campionamento stabilito dal programma di audit, annualmente, il sistema di gestione HSE di Saipem viene monitorato, mediante attività di audit interni, al fine di verificare le prestazioni dei processi e la conformità alle norme di riferimento applicabili in ambito di sicurezza e ambiente. La Società effettua audit interni in materia di HSE su: sistema di gestione HSE, conformità delle disposizioni legislative HSE. Questi audit hanno coinvolto società operative, siti operativi (inclusa la flotta) e subcontrattisti. Nel 2022 sono stati condotti più di 100 audit interni di sicurezza e ambiente per il monitoraggio del sistema di gestione di Saipem e dei subcontrattisti operanti. Nel corso dell'anno Saipem ha inoltre proseguito il suo percorso finalizzato ad assicurare elevati standard di salute e sicurezza per tutto il suo personale conseguendo significativi miglioramenti. A seguito dell'audit periodico da parte dell'ente di certificazione di terza parte accreditato sono state confermate le certificazioni ISO 45001 e ISO 14001 per Saipem SpA e tutte le realtà più significative del Gruppo, raggiungendo la copertura del 99% per il perimetro consolidato integrale (82% per il perimetro di Gruppo) del personale dipendente e di agenzia, esclusi i subcontrattisti, a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi.



SASB
EM-SV-320a.1
SASB
EM-SV-000.D
SASB
IF-EN-320a.1

La sicurezza delle persone

L'impegno di Saipem per la sicurezza delle persone ha portato la Società a essere oggi considerata tra le società "Best in Class" rispetto ai settori di riferimento².

Ogni anno Saipem definisce un piano di obiettivi di sicurezza per tutto il Gruppo legato ai piani di incentivazione dei senior manager per le aree di competenza.

Tali obiettivi comprendono per l'anno 2022:

- garantire in modo continuativo l'adeguatezza del sistema di gestione HSE anche in un'ottica di modernizzazione dei processi operativi verso la completa digitalizzazione delle attività di reporting HSE per una migliore e capillare analisi dei dati;
- confermare il mantenimento dei certificati ISO 45001 (Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro) e ISO 14001 (Sistema di gestione ambientale);
- ottenere, per Saipem SpA, la certificazione SA 8000 del Social Accountability International (SAI) che attesta l'implementazione di un sistema di gestione della responsabilità sociale nell'ambito dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori e del loro benessere in azienda;
- garantire in modo continuo l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi associata alla sicurezza del personale, dei fornitori e di altre persone coinvolte nelle attività della Società, nonché dei rischi relativi agli asset aziendali (asset integrity);
- garantire adeguata valutazione dei rischi imputabili all'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- garantire un continuo processo di formazione HSE del personale. Tale processo si articola in diverse fasi: aggiornamento del protocollo di formazione HSE (che identifica i bisogni formativi sulla base del ruolo professionale), definizione e standardizzazione dei corsi all'interno di una piattaforma dedicata, erogazione dei corsi, monitoraggio e reportistica delle attività di formazione;
- l'applicazione in modo rigoroso delle misure preventive e protettive adeguate a garantire la salute e la sicurezza delle persone e l'integrità e l'efficienza dei beni;
- le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle relative misure implementate.



La promozione della cultura della sicurezza dei lavoratori è agevolata nel settore di riferimento per la Società sia dal contesto normativo di riferimento, caratterizzato da leggi e accordi di livello nazionale e aziendale, sia da quello interno, contraddistinto da specifiche politiche in materia.

Le politiche interne definiscono criteri particolarmente stringenti e rigorosi per la salvaguardia dell'incolumità delle persone, validi anche in diversi contesti operativi locali ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo in materia in fase di evoluzione. In merito agli accordi nazionali, non tutti i Paesi in cui Saipem opera prevedono la presenza di sindacati, sia a livello nazionale che locale. Laddove Saipem operi in aree ove ha stilato accordi specifici con le organizzazioni sindacali, questi possono comprendere, in merito alla sicurezza:

- costituzione delle rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza (composizione e numero);

(2) OGP - International Association of Oil&Gas Producers, IADC, International Pipeline & Offshore Contractors Association, IMCA International Marine Contractors Association, IPLOCA - International Pipeline & Offshore Contractors Association, e di numerosi competitor.

- piani di formazione specifica per gli operatori della sicurezza (figure aziendali preposte e rappresentanti dei lavoratori) e informazione capillare sui temi della sicurezza a tutti i dipendenti con particolare riferimento a corsi di Salute e Sicurezza sul lavoro, corsi Antincendio, corsi di Primo Soccorso, corsi obbligatori di specializzazione per "Special Operations" (Onshore-Offshore);
- consultazioni periodiche tra azienda e rappresentanze dei lavoratori.

In Italia il Contratto Nazionale del Lavoro prevede la nomina di Rappresentanti Aziendali dei Lavoratori per la loro tutela sui temi salute, sicurezza e ambiente (RLSA). La nomina avviene per elezione; sulla base di quanto previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo, presso le sedi Saipem italiane sono presenti un totale di 16 RLSA. Uno specifico accordo sindacale stipulato tra Saipem e le Organizzazioni Sindacali definisce le competenze degli RLSA e la loro piena titolarità a svolgere il proprio ruolo anche per i lavoratori assegnati temporaneamente alle attività presso cantieri e siti diversi dalla loro appartenenza.

Nelle realtà estere si evidenzia la presenza di istituti di compartecipazione tra management e forza lavoro per la gestione di iniziative e programmi afferenti alla salute e alla sicurezza nel rispetto di quanto previsto dalla normativa di riferimento presso diverse realtà nazionali. Tra queste figurano le entità del Gruppo Saipem operanti in Algeria, Angola, Bolivia, Brasile, Canada, Colombia, Congo, Croazia, Ecuador, Francia, Indonesia, Malesia, Messico, Norvegia, Perù, Regno Unito, Romania e Venezuela.

**INDICATORI DI SICUREZZA:
DEFINIZIONI E METODOLOGIE
DI CALCOLO**
LTI (Lost Time Injury) -
Infortunio con giorni persi:

s'intende qualsiasi infortunio sul lavoro che rende l'infortunato temporaneamente incapace di svolgere qualsiasi attività regolare o lavoro limitato durante qualsiasi giornata/turno successivo al giorno in cui si è verificato l'infortunio. Gli LTI comprendono gli incidenti mortali, le invalidità totali permanenti, le invalidità parziali permanenti e le invalidità totali temporanee.

WRC (Work Restricted Case) -
Casi di lavoro limitato:

s'intende qualsiasi infortunio sul lavoro, a eccezione dei decessi o dei giorni di lavoro persi, che rende la persona non idonea allo svolgimento completo di tutte le sue attività nei giorni successivi all'infortunio sul lavoro. In questo caso la persona infortunata è temporaneamente assegnata ad altro incarico o esentata dall'esecuzione di alcune parti delle sue normali mansioni. Il tempo massimo della limitazione può essere di 30 giorni. Se la limitazione supera i 30 giorni, l'infortunio viene classificato come LTI.

TRI (Total Recordable Incidents) -
Eventi incidentali registrabili:

s'intende la somma di LTI, casi di lavoro limitato e casi di trattamento medico: TRI = LTI+WRC+MTC.

TRIFR (Total Recordable Incident
Frequency Rate) - Frequenza

totale degli eventi incidentali registrabili: è calcolato come (n. TRI su ore lavorate) x 1.000.000.

FTLFR - Indice di frequenza degli
incidenti mortali (Fatal Accident

Frequency Rate): è calcolato come (n. di incidenti mortali su ore lavorate) x 100.000.000.

LTIFR - Indice di frequenza degli
infortuni (LTI Frequency Rate):

è calcolato come (n. LTI su ore lavorate) x 1.000.000.

Giorni di lavoro persi:

s'intende il totale dei giorni di calendario in cui la persona lesa non era in grado di svolgere il proprio lavoro come risultato di un LTI. Il calcolo dei giorni persi parte dal secondo giorno rispetto al verificarsi dell'incidente fino al giorno in cui la persona è in grado di tornare al lavoro. Nel calcolo non sono considerati gli infortuni mortali.

SR (Severity Rate) - Indice di
gravità:

è calcolato come (n. di giorni di lavoro persi su ore lavorate) x 1.000.

Infortunio con conseguenze ad
alto impatto sul lavoro

(High-consequence work-related injury): infortunio con più di 180 di giorni persi.

Indice di frequenza degli
infortuni sul lavoro con gravi
conseguenze (High-consequence
work-related injuries Frequency
Rate):

è calcolato come (n. di infortuni con conseguenza ad alto impatto sul lavoro sulle ore lavorate) x 1.000.000.

Tasso di assenteismo dei
dipendenti:

è calcolato come

rapporto tra il numero di ore totali di assenza e il numero di ore di lavoro teoriche totali annuali. Le

ore teoriche di lavoro annuali vengono calcolate

proporzionalmente al numero della

forza lavoro al 31 dicembre.

Eventi
di alto livello (HL):

qualsiasi evento correlato al lavoro che, in

circostanze leggermente diverse, avrebbe potuto causare LTI o

incidenti mortali. Incidenti con

potenziali conseguenze sulle

persone > L3.

Frequenza totale degli eventi
di alto livello: (HLFR)

è calcolato come

(n. HL Events su ore lavorate)

x 1.000.000).

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Ore-uomo lavorate							
Totale, di cui:	(milioni di ore)	206,3	186,6	199,7	173,9	237,8	215,9
Ore-uomo dipendenti	(milioni di ore)	83,5	72,5	90,8	76,4	98,4	86,7
Ore-uomo subcontrattisti	(milioni di ore)	122,9	114,1	108,9	97,4	139,4	129,2
Incidenti con giorni persi (LTI)							
Totale, di cui:	(n.)	26	23	37	37	38	36
Dipendenti	(n.)	16	14	27	27	24	23
Subcontrattisti	(n.)	10	9	10	10	14	13
Di cui incidenti mortali:							
Totale, di cui:	(n.)	2	2	-	-	1	1
Dipendenti	(n.)	-	-	-	-	-	-
Subcontrattisti	(n.)	2	2	-	-	1	1
Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze ^(a)							
Totale, di cui:	(n.)	3	2	4	4	4	4
Dipendenti	(n.)	1	1	3	3	4	4
Subcontrattisti	(n.)	2	1	1	1	-	-
Di cui con disabilità:							
Totale, di cui:	(n.)	3	2	4	4	2	2
Dipendenti	(n.)	1	1	3	3	2	2
Subcontrattisti	(n.)	2	1	1	1	-	-
Giorni persi ^(a)							
Totale, di cui:	(n.)	1.164	1.106	3.153	3.153	2.405	2.390
Dipendenti	(n.)	824	785	2.486	2.486	1.757	1.754
Subcontrattisti	(n.)	340	321	667	667	648	636
Indice di gravità ^(a)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,006	0,006	0,016	0,018	0,010	0,011
Dipendenti	(ratio)	0,010	0,011	0,027	0,033	0,017	0,020
Subcontrattisti	(ratio)	0,003	0,003	0,006	0,007	0,005	0,005
Eventi incidentali registrabili (TRI)							
Totale, di cui:	(n.)	75	68	74	73	103	98
Dipendenti	(n.)	38	35	46	46	53	50
Subcontrattisti	(n.)	37	33	28	27	50	48
Tasso di assenteismo dei dipendenti							
	(%)	3,98	4,03	5,6	5,7	5,5	5,4
Indice di frequenza degli incidenti mortali (FTLFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,97	1,07	-	-	0,42	0,46
Dipendenti	(ratio)	-	-	-	-	-	-
Subcontrattisti	(ratio)	1,63	1,75	-	-	0,72	0,77
Indice di frequenza degli infortuni (LTIFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,13	0,12	0,19	0,21	0,16	0,17
Dipendenti	(ratio)	0,19	0,19	0,30	0,35	0,24	0,27
Subcontrattisti	(ratio)	0,08	0,08	0,09	0,10	0,10	0,10
Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (HCWFRF)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,015	0,011	0,020	0,023	0,017	0,019
Dipendenti	(ratio)	0,012	0,014	0,033	0,039	0,041	0,046
Subcontrattisti	(ratio)	0,016	0,009	0,009	0,010	-	-
Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR)							
Totale, di cui:	(ratio)	0,36	0,36	0,37	0,42	0,43	0,45
Dipendenti	(ratio)	0,46	0,48	0,51	0,60	0,54	0,58
Subcontrattisti	(ratio)	0,30	0,29	0,26	0,28	0,36	0,37
Frequenza totale degli eventi di alto livello (HLFR) ^(b)							
Totale, di cui:	(ratio)			0,76	0,83	0,88	0,92
Dipendenti	(ratio)			1,26	1,26	1,21	1,29
Subcontrattisti	(ratio)			0,46	0,50	0,65	0,67

(a) Dati 2021 aggiornati in considerazione del numero di giorni persi conteggiati durante il 2022 per gli incidenti verificatisi nel 2021.

(b) Categoria introdotta nel 2021.

Il TRIFR di 0,43 registrato nel 2022 è leggermente superiore rispetto a quello del 2021 (0,37), mentre l'indice di frequenza degli infortuni (LTIFR) è diminuito passando da 0,19 (dato del 2021) a 0,16 (dato del 2022).

Nel 2022, inoltre, si è verificato un incidente mortale avvenuto durante delle attività di manutenzione ordinaria a bordo di un vessel Saipem che ha visto coinvolto un lavoratore subcontrattista. La persona coinvolta stava

operando in una zona non accessibile della J-lay Tower, a diversi metri d'altezza, quando il diluente da lui utilizzato ha preso fuoco. Le fiamme si sono propagate ai dispositivi di sicurezza da lui utilizzati determinandone la rottura con conseguente caduta dall'alto dell'operatore.

Il processo di investigazione ha identificato delle carenze su tre aree principali: pianificazione delle attività lavorative, gestione dei permessi di lavoro e analisi dei pericoli derivanti da attività interferenziali e coordinamento in campo.

Per quanto concerne le azioni di mitigazione e prevenzione individuate queste hanno riguardato la revisione del processo di emissione dei permessi di lavoro con un piano di digitalizzazione del sistema, l'organizzazione di attività di sensibilizzazione sulla gestione di sostanze chimiche a bordo e un miglioramento delle ispezioni in campo.

Oltre all'infortunio mortale, nell'anno 2022 si sono verificati due infortuni definiti come HCWR³ (High Consequences Work Related) che hanno causato due disabilità parziali permanenti.

Uno dei due incidenti ha provocato l'amputazione parziale del dito mignolo della mano del lavoratore causato dalla caduta di un equipment durante attività di sollevamento; l'altro dovuto a una caduta dall'alto causata dal cedimento di una parte del ponteggio.

Dalle risultanze delle investigazioni si evince che le azioni di prevenzione e protezione identificate sono volte ad assicurare una puntuale formazione tecnica/operativa per l'esecuzione di attività specifiche e rafforzare l'importanza del rispetto delle procedure operative e delle Life Saving Rules (LSR), ovvero le regole che ciascuna risorsa Saipem è chiamata a seguire per preservare l'incolumità propria e dei propri colleghi.

SASB
EM-SV-320a.2

Leadership nella sicurezza e cultura HSE

Relativamente alle iniziative promosse da Saipem in materia di divulgazione di una cultura della sicurezza organizzativa le principali azioni realizzate portate avanti nel 2022 sono state:

- diffusione del programma Leadership in Health and Safety (LiHS), con lo scopo di trasmettere comportamenti sicuri in tutta l'organizzazione e una forte attenzione allo sviluppo della leadership a tutti i livelli manageriali;
- un'edizione speciale del workshop Leadership in Health & Safety realizzata in data 2 dicembre 2022 per il Top Management di Saipem, finalizzato a un allineamento sulla nuova Health & Safety Vision;
- continua implementazione della campagna Life-Saving Rules che ha l'obiettivo generale di migliorare le conoscenze e le competenze necessarie al personale per lavorare in sicurezza;
- lancio di una nuova campagna "Work Safe - No Regrets" per contrastare gli incidenti legati ai lavori in quota, anche a seguito dell'incremento degli infortuni direttamente collegati a questa attività registrato nel corso del 2022. La campagna, richiesta dal Top Management, ha lo scopo di sostenere l'adozione di comportamenti sicuri nel lavoro in quota in tutta l'organizzazione e completa le Life-Saving Rules di Saipem;
- diffusione di Choose Life: un programma di formazione volto a rafforzare la leadership e ad aumentare la consapevolezza delle persone Saipem in materia di salute e benessere, con l'obiettivo di influenzarle a scegliere uno stile di vita più sano. Il programma è stato diffuso sia in modalità tradizionale (workshop in presenza o online), sia come percorso di e-learning;
- il Saipem Safety Day: una maratona in streaming di 24 ore su salute e sicurezza per celebrare la Giornata Mondiale per la Sicurezza e la Salute sul Lavoro del 28 aprile 2022, con programmazione multilinguistica e numerosi contenuti di natura tecnica, manageriale, culturale ed emotiva. L'evento, pensato principalmente per le persone di Saipem, è stato aperto su invito anche agli stakeholder di Saipem (clienti, partner, fornitori, istituzioni, ecc.) per creare coinvolgimento e sinergia su questi temi. L'evento ha visto più di 80 relatori, 25 collegamenti con i siti operativi, 13 safety moment, distribuiti nell'arco di 24 ore, che hanno raggiunto un pubblico di quasi 1.000 persone;
- Sharing Love for Health and Safety: il concorso annuale per celebrare il 28 aprile - Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, giunto alla sua decima e ultima edizione, focalizzato sulla sfida "WEARSAFE", ovvero il concetto di essere sicuri indossando idonei DPI di sicurezza;
- continua erogazione del HSE Train the Trainer: per garantire il continuo miglioramento della formazione erogata dalla nostra famiglia di formatori HSE è in corso di erogazione continua il Train the Trainer, che nel 2022 è stata di 3 sessioni che hanno coinvolto 33 formatori, il cui obiettivo principale è quello di aumentare le conoscenze dei partecipanti in merito alla progettazione e ai metodi di erogazione della formazione e alle risorse interne essenziali per la formazione HSE, nonché al processo di registrazione e reporting HSE;
- la nuova community di formatori HSE e facilitatori del programma LiHS ha l'obiettivo di creare una comunità attiva e coinvolta, fornendo contenuti esclusivi destinati a migliorare le loro competenze tecniche, comunicative e di erogazione del training, permettendo loro di connettersi con i colleghi e condividere conoscenze;

(3) HCWR: termine per definire una sottocategoria di LTI con conseguente fatalità o LTI con almeno 180 giorni lavorativi persi. Tutti gli infortuni con esito di disabilità permanente devono essere registrati nel sistema di rendicontazione in uso alla funzione HSE e consolidati come High Consequences Work Related (HCWR).

- il miglioramento dei tool informatici a supporto del personale HSE, per facilitare i processi di reporting dei KPI, consolidare il processo di audit HSE e facilitare l'analisi dei dati al fine di individuare possibili aree di miglioramento;
- la revisione e diffusione di nuovi pacchetti di formazione anche in modalità e-learning per raggiungere in maniera capillare e omogenea tutta la popolazione Saipem.

Infine, molte sono anche le iniziative portate avanti dalla Fondazione LHS di Saipem, che è attiva da dodici anni con la mission di accrescere la cultura della salute e della sicurezza nell'industria e nella società.

Nel 2022 la Fondazione LHS ha avviato una serie di iniziative interconnesse, volte da un lato a promuovere una sempre più diffusa cultura della salute e della sicurezza in Italia, dall'altro a invitare le diverse forze che operano nel Paese – istituzioni, imprese, media, associazioni e cittadini – a convergere verso lo stesso obiettivo.

A questo scopo è proseguita la diffusione della campagna di comunicazione "Obiettivo 18" – che aggiunge simbolicamente la cultura della sicurezza come diciottesimo elemento nella lista dei 17 Obiettivi per un futuro sostenibile inseriti nell'Agenda 2030 dell'ONU – con la pubblicazione di un Manifesto che elenca i 10 principi fondamentali della cultura della sicurezza, condiviso e firmato da oltre 450 persone. In aggiunta, il target della campagna, cioè la riduzione del 50% degli infortuni mortali sul lavoro entro il 2030, è stato adottato come obiettivo primario anche da realtà del calibro di Summit HSE, il vertice nazionale delle maggiori associazioni e fondazioni di categoria del settore HSE.

Sempre nell'ottica di unire le forze e fare rete, Fondazione LHS ha sostenuto la creazione e il lancio del progetto "Sistema HSE", un network che ha l'obiettivo di riunire i rappresentanti delle grandi aziende per condividere esperienze in ambito HSE e promuovere la diffusione del know-how lungo la filiera, in coordinamento con le strutture di rappresentanza del sistema produttivo.

Inoltre, per fornire un quadro coerente dello stato della cultura della sicurezza in Italia, stimolare il dibattito tra i gruppi di interesse, proporre strategie di intervento e attirare l'attenzione dei media e dell'opinione pubblica su questo tema, è nato l'Osservatorio sulla Leadership in Salute e Sicurezza, recentemente avviato, che si avvale della consulenza scientifica di diversi esperti e della collaborazione dell'Università Cattolica di Milano.

Fondamentale è anche il coinvolgimento di cittadini, studenti e lavoratori tramite il progetto "Italia Loves Sicurezza", basato sulla piattaforma interattiva www.italialovessicurezza.it, che punta a ispirare le persone affinché agiscano ogni giorno in modo responsabile e sicuro, diventando sempre più consapevoli del valore della sicurezza, in ogni aspetto della vita. Quest'anno più di 125.000 persone hanno aderito alla campagna lanciata per la Giornata mondiale per la sicurezza e la salute sul lavoro del 28 aprile.

Infine, in continuità con gli anni passati, la Fondazione LHS continua a sviluppare progetti per le scuole e i giovani, nella convinzione che la sensibilizzazione e l'educazione dei ragazzi siano la vera chiave per costruire un mondo più sicuro. In particolare, oltre ai laboratori e agli spettacoli proposti nelle scuole primarie anche in collaborazione con partner come Croce Rossa, LILT (Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori) e la compagnia teatrale Rossolevante, nel 2022 si è ampliata l'offerta per il pubblico degli studenti superiori, con la nascita dei due nuovi format "Improsafes" e "La linea sottile": il primo è uno spettacolo che si serve dell'arte dell'improvvisazione teatrale per coinvolgere il pubblico sul tema della sicurezza, il secondo consiste nella proiezione commentata di un documentario che fa riflettere sulle conseguenze della mancata cultura della prevenzione dei rischi. Entrambe le iniziative entreranno nel vivo nel corso del 2023 e verranno diffuse su tutto il territorio nazionale italiano.

La formazione HSE

La formazione su salute, sicurezza e ambiente è una parte importante dell'implementazione del sistema HSE sia nelle sedi centrali che nei siti operativi di Saipem. Tutte le attività di formazione HSE sono azioni preventive critiche per ridurre i rischi.

Nel corso dell'anno Saipem ha continuato a investire risorse significative per formare il proprio personale sui temi HSE attraverso campagne e programmi ad hoc, con il fine di aumentare la consapevolezza dei lavoratori rispetto ai rischi associati alle attività lavorative. Tra i più critici in termini di valutazione dei rischi citiamo i lavori in quota, i lavori in spazi confinati, le operazioni simultanee e altre attività che possono comportare la caduta di oggetti dall'alto.

L'integrità degli asset

Saipem persegue con decisione l'effettiva implementazione del proprio sistema di gestione di asset integrity come il risultato di pratiche di progettazione, costruzione e operative ottimali, con l'adozione della gestione integrata di barriere per ridurre i rischi associati agli incidenti gravi (Major Accident Events - MAE).

L'asset integrity fa riferimento alla prevenzione e al controllo di eventi molto rari, ma di grave entità per le persone, l'ambiente, gli asset o la performance del progetto.

Il modello di asset integrity segue il tipico ciclo di Deming: pianificazione, operazione, monitoraggio della performance, miglioramento continuo.

Saipem si impegna a prevenire i rischi per migliorare l'integrità di tutti i servizi offerti e delle sue operazioni. A tale fine adotta un atteggiamento proattivo nella riduzione dei rischi come parte integrante delle proprie attività gestionali e imprenditoriali, sin dalle fasi progettuali iniziali.



GRI 403-3
GRI 403-6
GRI 403-10



La salute dei dipendenti

Come descritto nella Politica "L'Integrità nelle nostre operation", Saipem considera requisito fondamentale la tutela della salute e la promozione del benessere psico-fisico delle sue persone.

Questa è una condizione fondamentale del modo di operare di Saipem che si impegna a essere leader nella tutela della salute, oltre che della sicurezza e dell'ambiente (maggiori dettagli sono presenti nella Politica HSE di Saipem SpA). La Società persegue questo impegno conformemente alle disposizioni sulla tutela della privacy e alle leggi nazionali e internazionali relative alla tutela della salute e alla prevenzione delle malattie. La sua implementazione implica che il programma per la promozione della salute, per ciascun sito di lavoro, si concentri prevalentemente su misure preventive, e consideri tutte le attività il cui svolgimento possa rappresentare un rischio per la salute del dipendente.

Le attività che vengono implementate comprendono ad esempio: la valutazione dei rischi per la salute, accertamenti sanitari per il rilascio dell'idoneità, vaccinazioni e chemiopprofilassi, l'informazione sanitaria, il monitoraggio delle condizioni igienico-sanitarie, i programmi per la prevenzione delle malattie e attività per la promozione della salute e dell'attività fisica che la supporta.

Le attività operative della Società richiedono lo spostamento di un numero considerevole di persone, anche in località remote. Per questo motivo la Società assicura la migliore assistenza medica possibile ai dipendenti ovunque essi lavorino, organizza periodicamente esami medici specifici e redige certificati medici di idoneità, nonché forma il personale incaricato prima di ogni viaggio o assegnazione estera. Questo al fine di prevenire i rischi di contrarre malattie dovute all'effetto di fattori climatici, ambientali e di altra natura legati al luogo di destinazione.

La Società è dotata di processi strutturati e di una catena di responsabilità ben definita per gestire tempestivamente qualsiasi emergenza medica.

Saipem ha sviluppato un sistema di gestione della salute in continua evoluzione che si adatta agli ambienti di lavoro, integra i più recenti studi epidemiologici, ed è volto ad assicurare la migliore qualità in fatto di monitoraggio della salute e dei servizi medici resi disponibili.

Tale sistema rispetta i principi riconosciuti a livello internazionale e le leggi locali: la Dichiarazione di Pechino del WHO (World Health Organization), "Global Strategy on Occupational Health for All" (1994), la legislazione europea e la Direttiva 2000/54/CE relativa alla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti biologici durante il lavoro, la sua applicazione in Italia attraverso il D.Lgs. n. 81/2008 e i suoi emendamenti (denominato "Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro"). Questo approccio assicura efficacia, flessibilità e le basi adeguate per lo sviluppo di una cultura della salute a lungo termine in tutti i Paesi in cui la Società si trova a operare.

Il sistema di gestione prevede che per ogni sito/progetto/asset vengano identificati e valutati (considerando la frequenza e l'impatto potenziale) i rischi legati alla salute del personale, a seguito dei quali adeguate misure di prevenzione e mitigazione vengono identificate e implementate. Un'attività di monitoraggio delle stesse è periodicamente eseguita.

I criteri generali per la tutela della salute si basano sull'analisi delle attività svolte nell'ambiente di lavoro e considerano i rischi che le stesse attività hanno, sia sulle persone coinvolte a diverso titolo nelle operazioni, sia sulla comunità locale.

Le analisi effettuate sono specifiche per ciascuna mansione e destinazione e prevedono l'identificazione delle attività e delle condizioni operative in riferimento alle condizioni di esercizio normali, anomale e di emergenza; l'analisi delle possibili vie di contatto degli agenti di rischio e dell'azione combinata degli stessi e un'associazione puntuale dei pericoli alla mansione in relazione alla specificità delle attività individuate. I risultati delle analisi permettono di dotare il personale degli adeguati equipaggiamenti e di monitorarlo opportunamente.

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali denunciate	(n.)	15	10	9	9	6	6
Tasso di malattie professionali denunciate	(ratio)	0,07	0,05	0,05	0,05	0,03	0,03

Salute e medicina del lavoro

Il virus SARS-CoV2 ha caratterizzato anche il 2022 impegnando il servizio medico aziendale nella complessa gestione sanitaria generata dalla diffusione del virus attraverso ondate epidemiche, i cui effetti si sono manifestati in misura diversa tra le aree geografiche, riflettendo la severità della pandemia a livello locale e generando risposte differenti a seconda della politica sanitaria adottata dai Paesi colpiti.

Tale eccezionale scenario ha comportato la necessità di ridefinire le priorità del servizio medico aziendale e delle risorse aziendali tutte.

L'anno si è caratterizzato principalmente per la costante discesa del numero dei contagi grazie alla massiccia campagna vaccinale e di comunicazione interna che ha permesso inoltre di ridurre la trasmissione/circolazione dell'agente infettivo. Tale attività viene riportata direttamente al Dirigente Medico membro dell'Unità di Crisi aziendale consentendo di approntare istruzioni operative mediante la pubblicazione di comunicazioni interne e bollettini periodici sull'evoluzione e lo status della pandemia indirizzate agli Health Manager e agli HR Manager di Business Line.

Sono proseguite parallelamente tutte le attività connesse alla sorveglianza sanitaria e medica in Italia e all'estero nel rispetto della legislazione italiana, degli standard aziendali e delle linee guida di settore.

È attivo, inoltre, un Gruppo di Lavoro medico per la gestione delle "idoneità complesse", dei lavoratori "fragili" e "vulnerabili".

Così come attraverso la Medicina dei Viaggi viene garantita l'attività di informazione e sensibilizzazione che fornisce preventivamente a tutti i lavoratori che viaggiano le raccomandazioni in materia di profilassi vaccinali e comportamentali indispensabili per il Paese di destinazione, anche specifiche al COVID-19.

La presenza delle Cliniche Saipem presenti nei contesti lavorativi in Italia e all'estero risponde alla volontà di creare non solo un supporto al dipendente, ma anche servizi di prossimità che integrino l'offerta sul territorio con un'attenzione specifica alle possibili esigenze delle persone Saipem sia in ambito lavorativo che personale.

La volontà di assicurare elevati standard di salute e sicurezza a tutto il suo personale si conferma nella prosecuzione del programma WHP (Workplace Health Promotion) organizzato in collaborazione con ATS Milano e la Regione Lombardia per il mantenimento dello status di "Luogo di lavoro che promuove la salute" acquisito negli ultimi anni.

La pluriennale esperienza nell'utilizzo dello strumento della telemedicina ha favorito l'impiego dei tool informatici e di telecomunicazione a distanza per la gestione sanitaria, permettendo di mantenere costante l'attività di indirizzo, controllo e monitoraggio e supporto sanitario su tutte le realtà operative del Gruppo, assicurando misure di controllo relative al rischio di contagio sempre adeguate all'evoluzione della pandemia, alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche della forza lavoro durante i periodi critici del contagio. Allo stesso tempo, il sistema di monitoraggio ha garantito che le misure di salute e sicurezza sul lavoro adottate per contenere il rischio di contagio non abbiano introdotto nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tanto fisici quanto psicologici. Anche sul fronte Salute rimane alta l'attenzione ai processi innovativi, quali il Digital Health, ovvero il programma che racchiude tutti quegli strumenti messi in atto dal servizio medico per facilitare quei percorsi diagnostici e di monitoraggio clinico a distanza dei lavoratori. Queste attività hanno assicurato che le misure di controllo relative al rischio di contagio siano state adeguate all'evoluzione della pandemia, alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche della forza lavoro durante i periodi critici del contagio. Allo stesso tempo il sistema di monitoraggio ha garantito che le misure di salute e sicurezza sul lavoro adottate per contenere il rischio di contagio non abbiano introdotto nuovi rischi per la salute dei lavoratori, tanto fisici quanto psicologici, per consentire alle risorse Saipem di lavorare in un contesto sicuro e protetto.



IL CAPITALE UMANO

Politiche e gestione delle persone



GRI 404-1
GRI 404-3

Le conoscenze professionali si confermano elemento fondamentale per una crescita sostenibile nel lungo periodo e vero fulcro delle politiche di gestione e sviluppo delle persone di Saipem; un patrimonio da salvaguardare, valorizzare e incrementare per l'eccellenza operativa e le performance nei progetti. Il contesto di business sempre più volatile e l'ingresso in una fase di transizione energetica rende il presidio delle competenze e il loro costante aggiornamento la chiave del vantaggio competitivo aziendale. Saipem crede che le sue persone siano il fattore cruciale per l'esistenza stessa dell'impresa e la loro dedizione, proattività e professionalità è essenziale per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Competenze e conoscenze

Il 2022 è stato un anno caratterizzato dall'evoluzione del paradigma organizzativo, sia in termini di modalità lavorative e di collaborazione sia per la strategia aziendale contraddistinta da elementi di discontinuità rispetto al passato.

In questo contesto Saipem ha scelto di investire in azioni di upskilling e reskilling delle persone, per allinearle con le scelte organizzative e di mercato assunte dall'azienda.

È in via di definizione un nuovo "Modello Comportamentale", che orienterà capacità, comportamenti e competenze di chi lavora all'interno dell'Organizzazione, fondendo insieme la cultura, la mission e i valori aziendali. Il nuovo modello sarà il driver delle politiche e azioni destinate al capitale umano, dalle politiche di attraction, alla gestione e valorizzazione delle competenze, e porrà le basi per un percorso di carriera coerente con le capacità e aspettative delle persone.

Tra le più importanti novità del Modello vi saranno:

- l'inserimento di una competenza specifica dedicata all'"Inclusione", a sottolineare l'attenzione che ogni dipendente ripone per la valorizzazione della diversità e dell'inclusione;
- l'individuazione della "Sicurezza" come fil rouge che accompagna da sempre tutti i comportamenti delle persone e che dovrà diventare un punto cardinale e distintivo della Società;
- l'atteggiamento proattivo e la collaborazione, caratteri distintivi di chi lavora in Saipem e interpreta correttamente il suo spirito di squadra.

Il Modello dovrà essere condiviso e comprensibile da tutte le persone di Saipem, per cui la fase di sviluppo e definizione dello stesso segue una logica "bottom up" attraverso il coinvolgimento attivo, in più fasi, di dipendenti provenienti da tutto il mondo, di diversa seniority e rappresentativi di tutte le funzioni aziendali. La diffusione del nuovo Modello Comportamentale sarà poi accompagnata da percorsi formativi dedicati, con l'obiettivo di favorirne una maggiore interiorizzazione, comprensione e applicazione nelle attività lavorative quotidiane.

Saipem ha deciso di presentare richiesta di accesso al Fondo Nuove Competenze, cogliendo l'opportunità di realizzare un percorso formativo su larga scala e interamente digitale, che si articola in una serie di webinar coinvolgenti, efficaci e di facile accessibilità. L'obiettivo è quello di definire una cultura e un linguaggio condivisi su tematiche di transizione ecologica e digitale, a supporto della strategia aziendale e del business nel quale la Società opera, rispondendo, inoltre, in modo concreto all'esigenza manifestata dalle persone Saipem nell'engagement survey 2021, nella quale il 57% dei rispondenti ha indicato il tema formativo come prioritario.

L'iniziativa, promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito del PNRR, consentirà alla Società di mantenere la propria efficacia e competitività ampliando e indirizzando le competenze delle persone Saipem in coerenza con gli obiettivi di business individuati dal piano strategico.

I temi oggetto del piano individuati in tal senso sono:

- Digital Transformation;
- Sustainability & Green;
- Innovation;
- Project Management culture and agility.

A supporto dell'aggiornamento del know-how aziendale sono inoltre proseguite le iniziative di Internal Academy e in particolare l'organizzazione dei seminari tematici "Deep in", che hanno visto l'erogazione di incontri con focus principale su progetti, con l'obiettivo di creare awareness e disseminare cultura aziendale sui diversi business di Saipem. Gli incontri sono stati rivolti a tutta la popolazione aziendale a livello worldwide ed erogati tramite piattaforme live altamente interattive.

Una delle competenze distintive e caratterizzanti in Saipem è il Project Management, il cui sviluppo e valorizzazione è al centro della nuova PM Academy, che ha visto integrare in maniera sinergica tutte le iniziative di formazione sia interna che esterna.

Nell'ultima parte dell'anno è stato infatti erogato il primo percorso di formazione "PM Takeaways", che ha visto la partecipazione di circa 70 dipendenti. Si è concluso con successo il primo percorso organizzato in

collaborazione con MIP Politecnico di Milano e ANIMP (Associazione Italiana Impiantistica Industriale) propedeutico alla certificazione PM.

Anche i Training Centers internazionali di Saipem hanno contribuito a stimolare e valorizzare le competenze di project management.

In particolare si sono tenute presso il Training Center di Schiedam (Paesi Bassi) le prime sessioni dedicate ai Project Manager del corso PM Leading in Action, volto al consolidamento delle competenze manageriali applicate ai progetti, attraverso una metodologia di apprendimento basata su simulazioni e su casi aziendali altamente interattivi.

La centralità delle persone Saipem si riflette anche nella creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder, sia interni che esterni.

Tale spinta si è concretizzata anche nel corso del 2022 nell'attivazione da parte di Saipem di differenti iniziative di Talent Attraction, con lo scopo di definire un ecosistema interconnesso tra Società ed enti di istruzione (università e istituti superiori e ITS) e favorire un percorso di accrescimento delle competenze utili al business Saipem, con particolare riferimento al mondo della green economy.

È stato ampliato l'ambito di collaborazione e i rapporti in essere con le istituzioni educative italiane (università e scuole superiori), con la sottoscrizione di nuove partnership strategiche con importanti poli quali l'Università La Sapienza di Roma, il Politecnico di Bari, l'Università IUAV di Venezia, l'Università di Bologna, l'Università di Pavia e l'Università Federico II di Napoli.

Il rapporto sinergico con il Politecnico di Milano ha visto Saipem coinvolta in diverse iniziative, quali il progetto volto alla formazione e all'orientamento professionale degli studenti tramite incontri formativi sulle abilità tecniche e trasversali indispensabili al lavoro (Virtual Round Tables), nonché gli eventi con focus sulla diversità di genere con lo scopo di promuovere l'azienda come equal opportunity employer e focalizzare l'attenzione sulla leadership femminile.

Di rilievo anche la recente sottoscrizione di un accordo di partnership con l'Università Politecnica delle Marche che prevede il coinvolgimento di Saipem nella definizione di un nuovo percorso di studi (laurea triennale in "Ingegneria per la sostenibilità industriale" e laurea magistrale in inglese in "Green industrial engineering") sui temi della sostenibilità e della transizione energetica e la relativa adesione come sponsor finanziatore.

Prosegue infine la collaborazione con l'Università di Trieste per 5 borse di studio intitolate alla memoria di un professionista Saipem di grandi capacità: Egidio Palliotto. L'iniziativa ha come obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alle competenze e attitudini necessarie ad approcciare le nuove sfide del futuro.

Saipem ha proseguito inoltre il suo impegno anche nell'orientamento professionale dei più giovani con il consolidato programma Sinergia avviato nel 2011 che prevede in accordo con i progetti di PCTO (alternanza scuola lavoro) la collaborazione con scuole a contenuto tecnico per l'erogazione di ore di formazione su materie di business direttamente erogate da docenti Saipem. La faculty Saipem ha tenuto dei percorsi formativi di PCTO (percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento) integrando delle modalità blended di docenza e ampliando l'offerta formativa degli studenti con moduli dedicati alla sostenibilità e alla trasformazione digitale. Le tematiche trattate durante il programma Sinergia hanno l'obiettivo di sviluppare nei giovani una "cultura del lavoro" raccontando il lavoro che si svolge quotidianamente in Saipem, spaziando tra argomenti più istituzionali come l'organizzazione aziendale Health and Safety fino ad arrivare a nuovi spunti provenienti dal business come il ruolo dell'energia e la sua trasformazione.

Attraverso un pool di Role Model aziendali Saipem promuove anche presso gli istituti superiori di altri atenei nazionali specifiche iniziative di settore, volte a valorizzare le discipline STEM e a orientare gli studenti nel proseguo del percorso scolastico.

Nel 2022 la Società ha registrato un incremento del 16% per il consolidato integrale (10% nel perimetro di Gruppo), rispetto al 2021, nelle ore totali di formazione erogate ai dipendenti a livello di Gruppo.

Per il perimetro di Gruppo la formazione è stata erogata a 32.627 dipendenti (100% dei dipendenti). Nel dettaglio il numero di dipendenti uomini che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione è pari a 27.806 per il perimetro consolidato integrale e 29.505 per il perimetro di Gruppo, mentre il numero di dipendenti donne che ha fruito di almeno un corso di formazione, nel 2022, è pari a 3.065 per il perimetro consolidato integrale 3.122 per il perimetro di Gruppo.

Per quanto riguarda la fruizione di corsi di formazione per categoria professionale, nel 2022 si rileva che ha partecipato ad almeno un corso di formazione 13.287 blue collar per il consolidato integrale (14.651 per il perimetro di Gruppo), 12.833 white collar (13.194 per il perimetro di Gruppo), 4.256 manager (4.284 dei manager per il perimetro di Gruppo) e 377 senior manager in entrambi i perimetri.

Per ciò che concerne la formazione HSE, il Gruppo ha erogato in totale 1.639.540 ore di formazione per il perimetro consolidato integrale (un incremento del 20% rispetto al 2021) e 1.736.199 ore di formazione, ovvero un incremento del 14% rispetto al 2021 nel perimetro di Gruppo. Tale incremento è da ricondurre principalmente al maggior numero di ore di formazione HSE erogato ai subcontrattisti, per i quali si registra un incremento del 45% per il consolidato integrale (34% per il perimetro di Gruppo) rispetto al 2021. Si registra, invece, una flessione nelle ore di formazione HSE erogate ai dipendenti; tale flessione è pari al 14% per il consolidato integrale (16% per il perimetro di Gruppo). In particolare, per i blue collar sono state erogate 307.354 ore di formazione HSE per il perimetro di Gruppo (294.013 per il consolidato integrale), per i white

collar 171.010 ore (167.152 per il consolidato integrale), per i manager sono state erogate 30.324 ore di formazione per il perimetro di Gruppo (30.207 per il consolidato integrale) e infine, per i senior manager, sono state erogate 1.514 ore di formazione HSE per entrambi i perimetri.

In termini di numero di partecipanti, per il perimetro di Gruppo 14.566 blue collar (13.205 per il perimetro consolidato Integrale) ha preso parte ad almeno un corso di formazione HSE, 11.110 white collar nel perimetro di Gruppo (10.772 nel consolidato integrale), 3.502 manager nel perimetro di Gruppo (3.482 nel perimetro consolidato integrale), infine 272 senior manager in entrambi i perimetri.

Nel 2022, le ore medie di formazione pro-capite registrano una flessione del 9% a livello del perimetro consolidato integrale, e del 2% per il perimetro di Gruppo. In media, nel 2022, ogni dipendente ha partecipato a 20,9 ore di formazione per il perimetro consolidato integrale (19,6 perimetro di Gruppo) e, nello specifico, in media ogni dipendente uomo ha partecipato 20,6 ore per il consolidato integrale e 22 ore per il perimetro di Gruppo, mentre ogni dipendente donna ha partecipato a 12,1 ore di formazione per il consolidato integrale e 11,6 ore per il perimetro di Gruppo. Infine riguardo alla fruizione delle ore di formazione in media da parte dei dipendenti per categoria professionale, i senior manager hanno partecipato in media a 12,9 ore di formazione per il perimetro di Gruppo (12,9 per il consolidato integrale), i manager a 16,0 ore per il perimetro di Gruppo (16,1 per il consolidato integrale), i white collar 17,6 per il perimetro di Gruppo (17,8 per il consolidato integrale) e i blue collar a 22,5 ore di formazione per il perimetro di Gruppo (23,8 per il consolidato integrale).

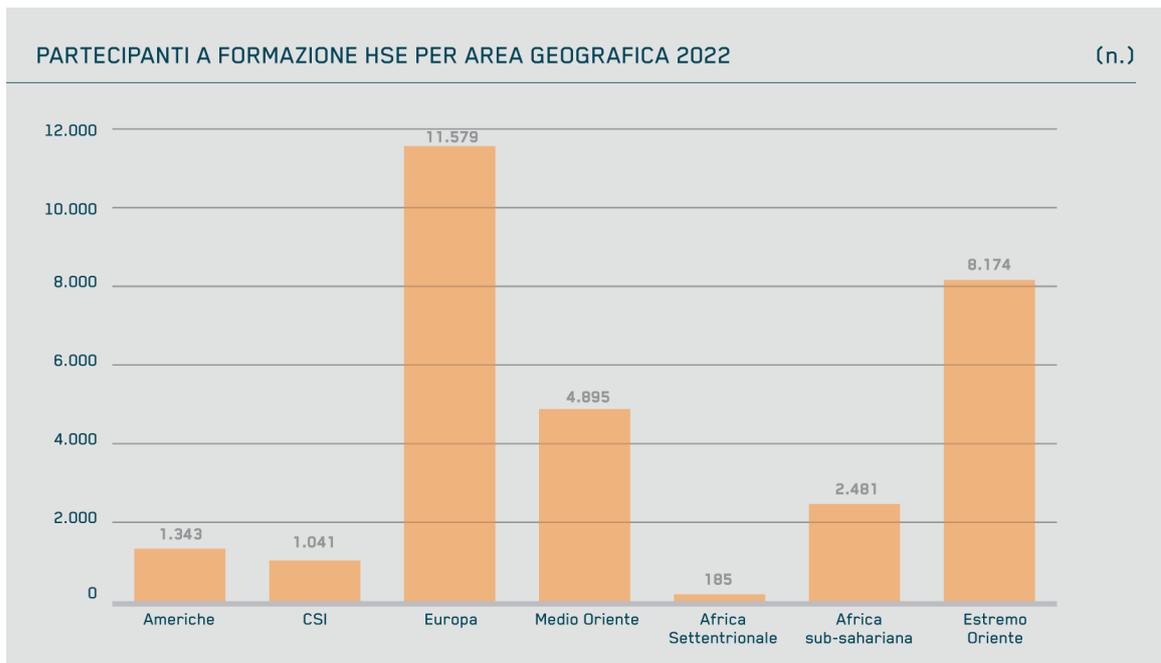
Infine, rispetto agli indicatori relativi ai documenti per la valutazione delle performance, nel 2022 sono stati predisposti, per il perimetro di Gruppo, 11.823 documenti (corrispondenti a una copertura del 37%) e 11.278 per il perimetro consolidato integrale (corrispondenti al 38% della popolazione aziendale), a fronte dei 16.132 documenti predisposti nel 2021 (corrispondenti a una copertura del 42%). La flessione del dato è dovuta principalmente a un decremento del numero di documenti di performance predisposti per le risorse situate in India, Norvegia, Arabia Saudita e Nigeria.

Nello specifico, la percentuale di dipendenti sottoposti a valutazione è pari al 67% delle donne per il perimetro consolidato integrale (65% per il perimetro di Gruppo) e al 35% degli uomini per il perimetro consolidato integrale (33% per il perimetro di Gruppo).

	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Formazione ^(a)						
Totale ore di formazione, di cui:	(ore) 1.454.873	1.333.510	1.688.917	1.526.040	1.861.565	1.764.803
- HSE (dipendenti e subcontrattisti), di cui:	(ore) 1.307.265	1.190.562	1.524.528	1.368.562	1.736.139	1.639.540
- dipendenti	(ore) 508.312	444.569	611.829	576.822	511.179	493.829
- subcontrattisti	(ore) -	-	-	-	1.224.960	1.145.711
. capacità e competenze manageriali	(ore) 8.993	8.941	13.706	13.694	10.694	10.669
. competenze tecniche professionali	(ore) 138.605	134.008	150.683	143.784	114.732	114.594
Totale costi diretti di formazione ^(b)	(mln €) 2,64	2,64	7,88	7,12	n.d.	n.d.
Valutazione delle performance						
Dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	(n.) 17.915	17.915	16.132	16.111	11.823	11.278
Senior Manager	(n.) 379	379	404	404	364	364
Manager	(n.) 3.261	3.261	2.960	2.960	3.138	3.085
White Collar	(n.) 9.812	9.812	9.290	9.273	6.751	6.398
Blue Collar	(n.) 4.463	4.463	3.478	3.474	1.570	1.431
Percentuale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance sul totale	(%) 51	61	42	50	37	38

(a) Si segnala che i dati sono relativi alle società presso le quali il dipendente è a ruolo e non a servizio.

(b) Dati non disponibili nel 2022.



GRI 2-7
GRI 405-1

L'andamento occupazionale

Il turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra tutte le uscite annue e la media delle risorse nell'anno.

Il turnover volontario è calcolato come rapporto tra tutte le uscite volontarie annue e la media delle risorse nell'anno. Per l'anno 2022 è stata esclusa dal perimetro di calcolo la popolazione coinvolta nella cessione di parte del Business Onshore Drilling e del centro di ingegneria di Roma.

Il tasso di turnover complessivo ha registrato un incremento rispetto all'anno 2021, raggiungendo, nel 2022, quota 41% (27% per il perimetro consolidato integrale), un valore che si mantiene a un livello significativo dovuto alla natura del business di Saipem che, essendo una società contrattista, lavora per progetti di grandi dimensioni che hanno durate variabili (da pochi mesi ad anni) in geografie diverse. Tenuto conto di tale specificità, il dimensionamento quali-quantitativo del capitale umano di Saipem è quindi soggetto a una naturale fluttuazione connessa alle diverse fasi operative dei progetti e alla ciclicità degli investimenti dei clienti. In particolare, per l'anno 2022, la chiusura dei progetti in Russia ha portato a un significativo aumento del turnover complessivo.

Coerentemente con il turnover totale, anche il turnover complessivo della popolazione aziendale sia maschile che femminile registra un incremento rispetto all'anno 2021, rispettivamente del 29% per la popolazione maschile per il perimetro di Gruppo e del 18% per il consolidato integrale; del 44% per la popolazione femminile nel perimetro di Gruppo e 36% nel perimetro consolidato integrale. Il turnover volontario invece, al contrario di quello complessivo, risulta in linea rispetto all'anno precedente, attestandosi al 10% per il perimetro totale di Gruppo; risulta in crescita nel perimetro consolidato integrale del 47%.

Le percentuali di turnover totale e volontario (per il perimetro di Gruppo) suddivise per fasce d'età sono, nel 2022, le seguenti:

(%)	Turnover complessivo	Turnover volontario
Dipendenti con età minore di 30 anni	86	20
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	37	10
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	26	5

Il numero totale di lavoratori che non sono dipendenti Saipem e che, nel 2022, hanno operato nei siti Saipem, è stato stimato a fine anno in 40.409 per il perimetro di Gruppo e 40.142 per il consolidato integrale. In particolare, 33.458 subcontrattisti per il perimetro di Gruppo (33.607 per il consolidato integrale), con un picco nel mese di settembre di 39.032 per il perimetro di Gruppo (36.784 per il consolidato integrale), e 6.951 personale d'agenzia (6.535 per il consolidato integrale).

Il dato dei subcontrattisti è stato stimato sulla base del numero di ore lavorate rapportato al numero di ore lavorative giornaliere medie considerate per la tipologia di attività operativa svolta mentre il dato del personale di agenzia è corrispondente al numero in forza al 31 dicembre.

I rischi connessi alla gestione delle persone

RISCHI AFFERENTI ALL'AMBITO DEL D.LGS. N. 254/2016: GESTIONE DELLE PERSONE

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Sicurezza delle persone	<p>Incidenti nel corso delle attività operative che possono provocare infortuni e anche la morte di dipendenti Saipem o di personale di fornitori e subcontrattisti.</p> 	<p>Saipem è impegnata sia a prevenire che a mitigare tali rischi tramite programmi di formazione specializzata dedicata ai dipendenti, nonché ai propri fornitori e subcontrattisti, su argomenti tecnici e sulla sicurezza del lavoro con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità della formazione. Il rafforzamento della consapevolezza su tali rischi viene perseguito internamente anche attraverso il legame degli MBO dei manager ad alcuni risultati specifici. Inoltre, la Società è impegnata in numerose iniziative, come il programma "Leadership in Health & Safety" (LiHS), nonché le campagne di formazione "We Want Zero" e "Life Saving Rules". Infine, le realtà più significative del Gruppo dal punto di vista delle operazioni sono certificate dallo standard internazionale ISO 45001: 2018.</p>
Operazioni sicure, l'integrità degli asset e la sicurezza nei processi	<p>Criticità legate all'instabilità politica, sociale ed economica e le minacce di natura terroristica al personale, operazioni, attività e asset.</p> 	<p>Il Gruppo è coinvolto nel monitoraggio costante delle criticità di varia natura (in particolare, politica, sociale, economica) e minacce di natura terroristica nel verificare l'adeguatezza delle misure di mitigazione in atto, avvalendosi di un network di intelligence locale e cooperando attivamente con le forze di polizia e fornitori di servizi di sicurezza nei Paesi in cui opera. In particolare, Saipem ha sviluppato un "security responsibilities model" che sia conforme al D.Lgs. n. 81/2008, nonché un sistema di gestione delle crisi in linea con quanto previsto dallo standard internazionale ISO 31000. Infine, il Gruppo persegue una strategia commerciale con forte selettività dei progetti tenendo in considerazione anche i rischi legati al Paese delle operazioni.</p>
	<p>Incidenti significativi ad asset strategici di Saipem o a infrastrutture dei clienti.</p> 	<p>Per mitigare e prevenire questo rischio Saipem sostiene significative spese per programmi di manutenzione sia degli asset che delle yard di proprietà e ha sviluppato varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala l'implementazione dell'Asset Integrity Management System e lo sviluppo di Safety Case, oltre che alla formazione specifica (ad esempio la campagna "Dropped Objects Prevention") dedicata al personale tecnico. Infine, per tutti i mezzi navali di proprietà del Gruppo, Saipem rinnova periodicamente le certificazioni emesse da parte degli appositi enti di classifica e le certificazioni emesse dalle autorità di bandiera a seguito di ispezioni che gli enti di classifica effettuano per gli asset.</p>
Benessere e salute	<p>Difficoltà nel gestire i rischi biologici di natura esogena (ad esempio, epidemie e pandemie) e di natura endogena (ad esempio, legionella, malaria, rabbia).</p> 	<p>Il Gruppo si è dotato di un programma di definizione, attuazione e controllo delle strutture sanitarie e dei medici responsabili della gestione della salute del personale, con lo scopo di evitare e mitigare tali rischi. Inoltre, Saipem effettua iniziative di formazione e sensibilizzazione (per esempio le "Welfare Campaign") su tematiche di salute e corretto impiego dei dispositivi di protezione individuale, nonché monitora costantemente l'evolversi della situazione sanitaria e ha sviluppato programmi di telemedicina nei Paesi in cui opera. Nel caso in cui si verificassero conseguenze gravi alla salute del personale, Saipem ha a disposizione un sistema di gestione delle emergenze mediche e di rimpatrio in caso di pazienti in condizioni critiche. In presenza di crisi sanitarie (ad es. COVID-19), Saipem si è dotata di un sistema di gestione delle crisi, che prevede la costituzione di un'apposita Task Force composta da dottori al fine di monitorare le evoluzioni e fornire supporto e informazioni al personale nel Paese in cui opera (ad es. tramite l'emissione di "Health Bulletins" per monitorare lo status della pandemia COVID-19). Infine, il Gruppo si avvale di collaborazioni e flussi di comunicazioni con autorità locali e internazionali.</p>
Attrarre e trattenere talenti	<p>Perdita o mancanza di competenze chiave.</p> 	<p>Saipem effettua periodicamente una pianificazione strategica delle necessità di risorse umane sulla base degli obiettivi di business e sul modello di leadership, tenendo conto delle competenze disponibili e necessarie con un focus particolare alle competenze chiave e garantendo una ripartizione efficace del personale all'interno del Gruppo (anche sulla base di programmi di job rotation). Inoltre, il Gruppo organizza vari programmi di formazione sulle competenze critiche di business e ha sviluppato una metodologia strutturata per i percorsi di carriera (ad es. tramite impiego di iniziative di "coaching" e "tutoring" con risorse senior) e i sistemi di remunerazione (ad es. incentivi a lungo termine). Infine, Saipem ha sviluppato iniziative per aumentare l'attrattività di Saipem presso le principali università.</p>

L'andamento occupazionale¹

		2020		2021		2022	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	35.023	29.522	38.806	32.041	32.377	29.583
Categorie dipendenti							
Senior Manager	(n.)	400	388	409	394	375	366
	(%)	1,1	1,3	1	1,2	1,2	1,2
Manager	(n.)	4.574	4.344	4.812	4.632	4.769	4.605
	(%)	13,1	14,7	12,4	14,5	1,2	15,6
White Collar	(n.)	17.559	15.849	18.258	16.113	15.781	14.692
	(%)	50,1	53,7	47,0	50,3	48,7	50,0
Blue Collar	(n.)	12.490	8.941	15.327	10.902	11.452	9.920
	(%)	35,7	30,3	39,5	34,0	35,4	33,5
Tipologia di contratto							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	34.871	29.370	38.642	31.877	32.231	29.437
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	3.672	3.421	7.137	5.967	6.951	6.535
Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato	(n.)	16.088	14.840	15.779	14.779	15.719	14.789
Dipendenti assunti con contratto a tempo determinato	(n.)	18.935	14.682	23.027	17.262	16.658	14.794
Turnover							
Turnover complessivo ⁽²⁾	(%)	32	32	28	22	41	27
Turnover volontario ⁽³⁾	(%)	4,6	4	10	5	10	10

(1) Si segnala che i dati sono relativi alle società presso le quali il dipendente è a servizio e non a ruolo. Inoltre, si specifica che non vi sono dipendenti con ore non garantite.

A integrazione dei dati relativi all'anno 2022 del perimetro di Gruppo si specificano di seguito le percentuali di dipendenti con contratto a tempo indeterminato per le seguenti aree geografiche: Americhe 54%, CSI 19%, Europa 76%, Medio Oriente 23%, Africa Settentrionale 26%, Africa Sub-sahariana 52%, Estremo Oriente 43%. Per quanto riguarda la ripartizione per genere, invece, si segnala che il numero di risorse donne con contratto a tempo indeterminato è pari a 2.828, in lieve calo rispetto al 2021 (2.997). Per ciò che riguarda i dipendenti con contratto a tempo determinato, nel 2022 si sono registrati i seguenti numeri per area geografica: Americhe 46%, CSI 81%, Europa 24%, Medio Oriente 77%, Africa Settentrionale 74%, Africa Sub-sahariana 48%, Estremo Oriente 57%. Anche in questo caso il numero di donne con questa tipologia di contratto è in flessione rispetto al 2021 (610 nel 2022, contro 940 del 2021). Per quanto riguarda i contratti a tempo pieno, la percentuale è superiore al 98% in tutte le aree geografiche. Il trend nel numero di dipendenti donne si conferma anche in questo caso decrescente (3.326 nel 2022, contro 3.806 nel 2021), in linea con quello registrato per le risorse con contratto part-time (112 nel 2022, rispetto a 131 nel 2021).

(2) Il turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra tutte le uscite annue e la media delle risorse nell'anno.

(3) Il turnover volontario è calcolato come il rapporto tra tutte le uscite volontarie annue e la media delle risorse nell'anno.

Per quanto riguarda la ripartizione in fasce d'età per categoria di dipendente, i Senior Manager over 50 costituiscono la parte più cospicua della categoria, ovvero il 61% (anche per il perimetro consolidato integrale), quelli tra 30 e 50 il 30% (39% per il consolidato integrale), mentre non si registrano dipendenti Senior Manager nella fascia <30.

Per ciò che concerne la categoria dei Manager, gli over 50 sono il 37% della categoria (36% per il consolidato integrale), quelli tra 30 e 50 il 64% (anche per il consolidato integrale) e nella fascia <30 lo 0,06% (0,05% per il consolidato integrale).

La categoria di White Collar vede il 14% nella fascia over 50 (anche per il consolidato integrale), il 75% nella fascia tra 30 e 50 (76% per il consolidato integrale) e nella fascia <30 il 10% (11% per il consolidato integrale). Infine, per i Blue Collar, il 15% è over 50 (16% per il consolidato integrale), il 73% è nella fascia 30-50 (74% per il consolidato integrale) e <30 il 12% (11% per il consolidato integrale).

I nuovi assunti, nel 2022, ammontano a 10.102, di cui il 7% donne, il 93% uomini. I nuovi assunti rientrano per il 26% nella fascia d'età inferiore ai 30 anni, per il 9% nella fascia oltre i 50 anni e, per la parte più cospicua, il 65% nella fascia d'età 30-50. Rispetto alla distribuzione in aree geografiche, in Medio Oriente si è registrato il maggior numero di nuovi assunti, la cui percentuale sul totale si attesta al 29%, al 21% in Africa, nelle Americhe e CSI al 15%, infine all'11% in Europa e al 9% in Estremo Oriente.

Le relazioni industriali

La continua interlocuzione della Società con le Organizzazioni Sindacali ha caratterizzato l'intero anno 2022, nel corso del quale, in considerazione della particolare situazione di complessità e incertezza del contesto esterno unita a un importante deterioramento dei principali indicatori economici e finanziari, l'azienda ha ulteriormente rafforzato il proprio processo di comunicazione e condivisione delle informazioni nei confronti delle rappresentanze sindacali. Sono stati infatti forniti puntuali e costanti aggiornamenti nell'ambito di specifici tavoli di confronto appositamente costituiti, sia rispetto all'avanzamento del programma di recupero della competitività ed efficienza che della manovra di aumento di capitale.

Tale attività di confronto, sul piano transnazionale, si è sostanziata attraverso il lavoro svolto dal Comitato Aziendale Europeo (CAE) con il quale è stato garantito un canale di comunicazione continuo allo scopo di fornire informazioni puntuali e aggiornate sull'andamento della situazione economico-finanziaria della Società

e del conseguente processo di ridisegno del modello operativo e organizzativo. In tal senso hanno pertanto avuto luogo tre riunioni straordinarie del Comitato Ristretto CAE e una in plenaria, volte a fornire approfondimenti riguardanti il Piano Strategico 2022-2025 e ulteriori elementi informativi relativi alle principali variazioni organizzative societarie.

Le interlocuzioni con le organizzazioni sindacali estere hanno portato all'avvio e a un parziale completamento di processi di rinnovo degli accordi collettivi riguardanti diversi Paesi, tra cui in particolare Angola, Brasile, Indonesia, Nigeria e Perù, al fine di assicurare un più puntuale allineamento dei livelli salariali in relazione all'evoluzione degli scenari di mercato di riferimento. Più specificamente, per quanto riguarda il settore Drilling Offshore, in Norvegia è stato negoziato un accordo locale che norma i rapporti tra la Società e le rappresentanze sindacali locali, a integrazione dell'accordo collettivo operante a livello nazionale con l'organizzazione sindacale SAFE ed entrato in vigore nel gennaio 2022.

In Italia le relazioni con le organizzazioni sindacali hanno portato nel mese di luglio 2022 alla sottoscrizione, unitamente alle altre società del settore, all'accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Energia e Petrolio. La qualità del modello di relazioni industriali sviluppato a livello di settore in questi anni, in uno scenario caratterizzato da particolari elementi di complessità e incertezza, ha consentito di giungere in tempi rapidi alla definizione dell'accordo. Da un punto di vista normativo, stante la già avanzata impostazione del modello contrattuale raggiunta, sono stati introdotti limitati adeguamenti, coerentemente con l'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

Sotto il profilo economico, in considerazione di uno scenario di mercato caratterizzato da una forte ripresa dei livelli inflattivi, è stato definito un impianto volto a garantire la salvaguardia del valore reale dei salari. È stata inoltre firmata l'intesa relativa al Premio di Partecipazione per l'anno 2022 (liquidazione nel 2023), incentrato principalmente sul raggiungimento degli indici di redditività aziendale. Al fine di garantire un sempre maggior bilanciamento tra componente monetaria e non monetaria del Premio, è stata confermata la possibilità di convertire una quota parte dello stesso in servizi welfare.

Saipem e le Organizzazioni Sindacali hanno sviluppato un intenso e costante confronto anche rispetto al tema della formazione quale efficace strumento di accrescimento delle competenze essenziale per lo sviluppo dell'impresa e dei lavoratori. Nel mese di novembre 2022 la Società e le Organizzazioni Sindacali italiane, nel concordare sulla strategicità della formazione caratterizzata da una forte spinta all'accelerazione dei processi di transizione energetica, digitale ed ecologica, quale valore assoluto per il conseguimento dell'aumento di produttività, hanno sottoscritto un importante accordo per poter accedere alle agevolazioni statali previste per le attività di formazione attraverso il "Fondo Nuove Competenze".

La finalità che si prefigge il Fondo Nuove Competenze è infatti quella di innalzare il livello del capitale umano, offrendo ai lavoratori l'opportunità di acquisire nuove o maggiori competenze e di dotarsi degli strumenti utili per adattarsi alle nuove condizioni del mercato del lavoro, sostenendo le imprese nel processo di adeguamento ai nuovi modelli organizzativi e produttivi.

Saipem è inoltre la prima società nel settore energia e petrolio ad aver costituito, sulla scia di quanto previsto dal rinnovato CCNL, una "Istituzione Paritetica Aziendale" (IPA) per garantire una reale condivisione con le Organizzazioni Sindacali dei bisogni aziendali in materia di formazione, realizzando un passo molto importante verso un radicale cambio culturale.

Tale processo di condivisione e visione bilaterale sul piano aziendale nazionale si è sostanziato nel corso del secondo semestre 2022 con la stipula di accordi sindacali aventi a oggetto la formazione finanziata per l'anno 2023, attraverso l'accesso ai fondi interprofessionali e sono stati inoltre avviati i lavori delle due commissioni bilaterali (Società/Organizzazioni Sindacali) istituite nell'ambito di quanto previsto da due importanti accordi sindacali sottoscritti nel 2022, riguardanti il lavoro agile strutturale e l'impianto relativo al trattamento delle trasferte di particolare natura e durata.

Con particolare riferimento al tema del lavoro agile, gli accordi sindacali sottoscritti in Italia e in Francia hanno consentito a Saipem di dotarsi di un modello di lavoro innovativo e avanzato, fortemente condiviso con le parti sindacali, volto a rafforzare la responsabilizzazione e l'orientamento ai risultati delle risorse, e assicurare al tempo stesso maggiore flessibilità ed equilibrio tra vita lavorativa e personale. In ambito nazionale, al fine di perseguire sia obiettivi di razionalizzazione e contenimento dei costi strutturali che di garantire una più efficace programmazione e organizzazione delle attività lavorative; sono stati inoltre stipulati accordi sindacali, per ciascuna sede, per la fruizione dei residui relativi agli istituti di ferie e Conto Ore Individuale (COI) previsti dal vigente Contratto Collettivo del Lavoro Energia e Petrolio.

In ambito E&C Offshore il confronto con le Organizzazioni Sindacali ha portato al raggiungimento di ulteriori e importanti negoziazioni sia in ambito nazionale, con la stipula di un accordo integrativo aziendale, finalizzato a sistematizzare la definizione e l'applicazione di alcuni istituti che caratterizzano le attività quotidiane del personale marittimo formulando ipotesi di integrazione anche rispetto a temi di carattere assicurativo, che in ambito transnazionale, dove sono stati avviati negoziati per il rinnovo dell'accordo collettivo con la "International Transport Workers' Federation" (ITF), che definisce le condizioni d'impiego del personale internazionale operante sui mezzi navali della flotta Saipem e dell'Accordo Speciale sottoscritto con lo stesso sindacato internazionale.

In ambito Energy Carrier l'efficacia di un costante confronto con le Organizzazioni Sindacali è stata ulteriormente sancita attraverso la stipula di un verbale d'accordo per la cessione di ramo d'azienda del sito di Roma, denominato "Rome Engineering Center", che ha consentito quindi a Saipem di finalizzare il processo di ottimizzazione delle proprie attività di ingegneria ed esecuzione lavori per l'industria energetica presenti sul territorio italiano.

Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, diverse tipologie e modalità di assegnazione di benefit, tra cui forme di previdenza complementare; fondi integrativi sanitari; servizi e politiche di supporto alla mobilità; iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia; ristorazione; corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di riferimento. I benefit, ove previsti, in base al Paese/società/legislazione locale vigente, vengono a oggi riconosciuti alla popolazione di riferimento a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato/indeterminato), fatto salvo per quelle particolari prestazioni che possano risultare incompatibili da un punto di vista di erogazione temporale della prestazione con la durata del contratto stesso.

	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione (%)	39	44	46	46	50	52
Ore di sciopero (n.)	168	168	248	248	63	63



GRI 401-2
GRI 401-3
GRI 405-1
GRI 405-2



Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem ha proseguito nell'impegno a sostegno dei valori di diversità, equità e inclusione attraverso l'adozione di misure volte a creare un ambiente di lavoro che riconosca e valorizzi le unicità. In particolare, nel corso del 2022, Saipem ha tradotto la strategia Diversity, Equity & Inclusion in azioni concrete a testimonianza del suo reale impegno che, attraverso l'emissione, nel novembre 2022, della Policy Diversity, Equality & Inclusion, è diventato un impegno formale e ufficiale. La Policy, valida a livello di Gruppo, è lo statement aziendale che intende esprimere la responsabilità autentica e concreta attraverso contenuti e impegni che vengono tradotti in azioni concrete da attuare nella realtà aziendale quotidiana e nei suoi processi. Gli impegni e i valori promossi attraverso la Policy hanno rappresentato un significativo stimolo e indirizzo nel processo di revisione delle procedure Risorse Umane ridefinendo le linee guida e metodologie di processo in coerenza con quanto promosso dalla Policy stessa.

Nel novembre 2022 Saipem raggiunge inoltre un nuovo importante traguardo, ottenendo dall'Ente DNV, l'attestazione secondo lo standard internazionale ISO 30415:2021 sulla "Human Resource Management Diversity and Inclusion", dimostrando l'efficacia delle azioni intraprese per creare un ambiente di lavoro inclusivo.

Sempre nel novembre 2022 Snamprogetti Saudi Arabia Co Ltd ha ottenuto la certificazione Mowaamah; la certificazione fa parte dei programmi del Ministero del Lavoro e dello Sviluppo Sociale dell'Arabia Saudita volti a sviluppare e sostenere l'ambiente di lavoro e a promuovere il lavoro delle persone con disabilità in modo che possano essere inserite nel mercato del lavoro. Il programma rappresenta un'esperienza unica che intende stimolare le aziende a prestare maggiore attenzione all'ambiente di lavoro delle persone con disabilità con esiti positivi sulle prestazioni aziendali stesse. Per Saipem questa certificazione rappresenta un'ulteriore prova per consentire alle persone con disabilità all'interno del Regno dell'Arabia Saudita di ottenere adeguate opportunità di lavoro e istruzione a loro beneficio, favorendone integrazione come membri attivi della società e fornendo loro tutti gli strumenti per raggiungere il successo e l'indipendenza.

Saipem nel corso dell'anno ha continuato a promuovere e sostenere i valori della diversità e dell'inclusione, un fermo impegno che richiede il costante contributo di tutta l'organizzazione anche in termini di comportamenti consci e inconsci delle singole persone, comportamenti che vanno talvolta guidati, orientati per maturare una maggiore consapevolezza e conoscenza. È con questo spirito che Saipem ha investito nella promozione di diverse attività formative, in collaborazione con l'Associazione Valore D della quale è socio sostenitore, quali percorsi di mentoring, eventi formativi, sharing lab e talks accessibili a tutta la sua popolazione.

Da luglio 2022 sono stati inoltre diffusi 3 corsi in modalità e-learning rispettivamente sulle seguenti tematiche: Unconscious Bias, Molestie di Genere e Disabilità. La promozione di queste iniziative di awareness e di alcune giornate internazionali o eventi presso le università, in coerenza con il piano di comunicazione definito dalla Funzione Diversity & Inclusion, sono state accompagnate dalla pubblicazione di 7 articoli dedicati e diffusi attraverso il canale Diversity, Equity and Inclusion, disponibile in versione digitale sulla rivista aziendale "Orizzonti".

Saipem ha inoltre voluto dimostrare il suo impegno nella lotta contro la violenza sulle donne, aderendo alla campagna UNESCO "Orange the World: End violence against women now"; pertanto, in occasione del 25 novembre, Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, Saipem ha invitato, attraverso la campagna interna Wear Orange, tutti i dipendenti delle sedi italiane a indossare un capo di abbigliamento o un accessorio di colore arancione.

Il forte impegno di Saipem a sostegno dei valori della diversità e dell'inclusione è stato dimostrato anche attraverso il webinar "Diversity & Inclusion: women at Saipem" promosso in 2 Career Day virtuali presso le università milanesi, rispettivamente Politecnico e Bocconi; il webinar, gestito dalla Funzione Diversity & Inclusion insieme a 2 testimonianze di Role Model aziendali, ha raccontato l'impegno aziendale profuso per costruire un ambiente di lavoro capace di valorizzare la diversità, l'empowerment femminile e i percorsi di sviluppo nelle discipline STEM.

Nel corso dell'anno la Funzione Diversity & Inclusion è stata inoltre coinvolta nel processo di aggiornamento del nuovo sito con una sezione interamente dedicata alle tematiche DE&I; il canale, non appena finalizzato, rappresenterà un ulteriore strumento per condividere impegni e azioni concrete che Saipem intende realizzare a favore di un ambiente inclusivo e meritocratico per le sue persone, garantendo loro opportunità di sviluppo personale e professionale.

A supporto degli obiettivi e della strategia aziendale DE&I, in linea con il panorama internazionale (United Nations Global Compact's 2030 Agenda), Saipem ha partecipato a tavoli di lavoro internazionali, tra cui quello di Target Gender Equality promosso dall'Osservatorio D&I di UN Global Compact, con la finalità di favorire un benchmark con aziende internazionali per definire obiettivi nel rispetto della parità di genere e a supporto dell'emancipazione femminile. In questo contesto sono inserite anche le attività di partecipazione a indici, quali Dow Jones, Bloomberg e Inclusion Impact Index, nonché il monitoraggio di KPI che Saipem ha condotto nel corso dell'anno in ottica di miglioramento. In particolare, Saipem è stata inclusa per la prima volta nel Gender Equality Index (GEI) di Bloomberg, indice accreditato a livello internazionale per la misurazione della parità di genere in aziende quotate con capitalizzazione superiore al miliardo di dollari. L'inclusione nell'indice è stata ottenuta grazie al punteggio raggiunto da Saipem nella valutazione dell'impegno nel promuovere l'equità di genere attraverso lo sviluppo di politiche e strategie dedicate.

Per quanto riguarda la diversità di genere, le donne rappresentano l'11% della forza lavoro (in linea con quanto riportato per il perimetro di Gruppo). Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, il 9% dei dipendenti ha meno di 30 anni (sia per il perimetro di Gruppo che per il consolidato), il 73% ha tra i 30 e i 50 anni (72% per il perimetro di Gruppo) e il 19% ha più di 50 anni (18% per il perimetro di Gruppo).

Relativamente alla distribuzione per categoria professionale, le donne rappresentano l'1% dei Blue Collar, il 16% dei White Collar e dei Manager e l'8% dei Senior Manager.

La percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è del 24% (23% rispetto al perimetro di Gruppo), dato in crescita di 3 punti percentuali per il perimetro di Gruppo e 2 punti percentuali per il consolidato integrale rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda la prima linea manageriale, 3 dei 14 primi riporti dell'Amministratore Delegato-CEO sono donne, come di seguito specificato:



Data	Executive Uomini	N. Executive Uomini	% Executive Uomini	Executive Donne	N. Executive Donne	% Executive Donne
31 dicembre 2022	M. Bonzi P. Calcagnini S. Chini M. Branchi F. Botta P. Albini F. Abbà M. Toninelli C. Bottaro G. Secchi M. Piasere	11	79	S. L. Rasini L. Cortis O. Stella	3	21

Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, diverse tipologie e modalità di assegnazione di benefit, tra cui forme di previdenza complementare; fondi integrativi sanitari; servizi e politiche di supporto alla mobilità; iniziative in ambito welfare e politiche di supporto alla famiglia; ristorazione; corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di riferimento. I benefit, ove previsti, in base al Paese/società/legislazione locale vigente, vengono a oggi riconosciuti alla totalità della popolazione di riferimento a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato/indeterminato), fatto salvo per quelle particolari prestazioni che possano risultare incompatibili da un punto di vista di erogazione temporale della prestazione con la durata del contratto stesso.

La Società definisce annualmente le linee guida di Politica sulla Remunerazione, e in particolare predispone delle precise linee guida per normare le politiche retributive e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, il principio "equal pay for equal work", nella totalità delle realtà in cui opera.

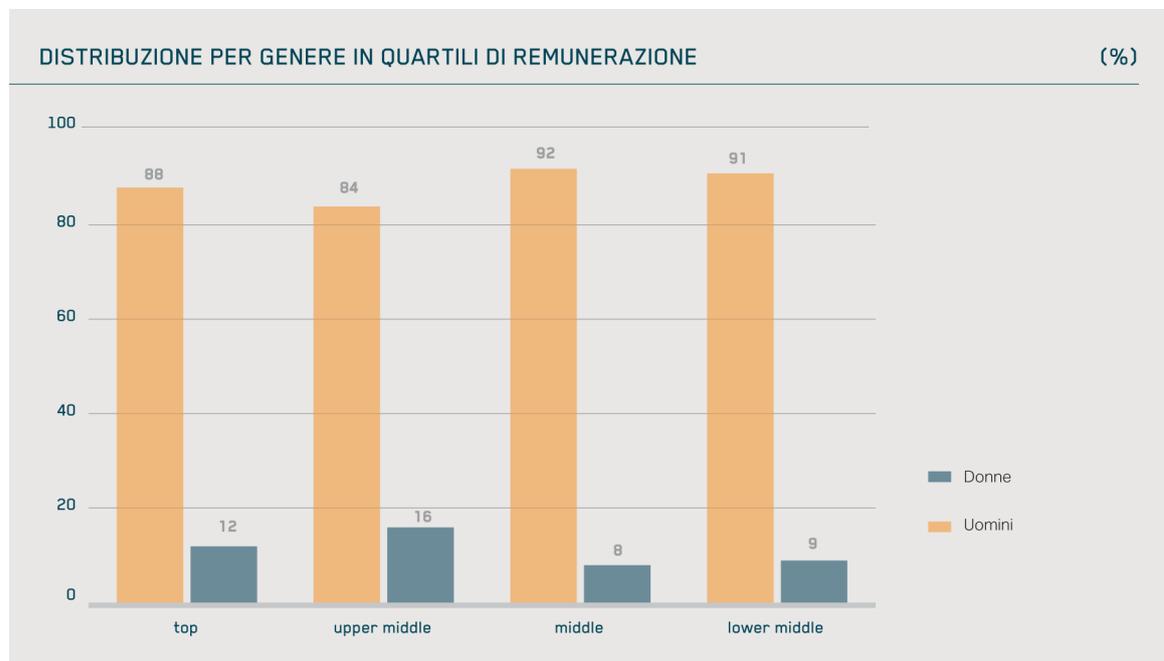
L'indicatore salary gender pay gap per la categoria dei Senior Manager ha raggiunto, nel 2022, il 90% (sia per il perimetro consolidato integrale che di Gruppo), mostrando un miglioramento di 3 punti percentuali rispetto al 2021; per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore ha un valore del 90%, per il perimetro del consolidato integrale, con un incremento di un punto percentuale rispetto al 2021, e del 91% per il perimetro

di Gruppo, con un miglioramento di 2 punti percentuali rispetto al 2021; per i White Collar viene raggiunto un valore dell'84% per il consolidato integrale e dell'85% per quello di Gruppo, mostrando entrambi una leggera flessione rispetto all'anno precedente.

L'indicatore remuneration gender pay gap, che include sia la parte fissa che la parte variabile della remunerazione, ha raggiunto per i Senior Manager il 90% (sia per il perimetro del consolidato integrale che di Gruppo), mostrando un miglioramento di 2 punti percentuali rispetto al 2021; per i Middle Manager un valore del 91% per il perimetro di Gruppo e del 90% per il perimetro del consolidato integrale, mostrando entrambi un miglioramento rispetto al 2021; per i White Collar l'84% per il perimetro del consolidato integrale, mentre raggiunge il valore dell'85% per il perimetro di Gruppo, con un leggero calo rispetto all'anno precedente.

Il dato relativo alla media del gender pay gap risulta essere -6%, in miglioramento rispetto al 2021 (-7%). L'indicatore è calcolato misurando la retribuzione totale per uomini e donne, senza adeguamenti (es., ruolo, livello, istruzione, ubicazione, ecc.). La retribuzione include lo stipendio base, bonus, azioni ed eventuali vantaggi monetari, ed è calcolato sottraendo la retribuzione media delle dipendenti donne a quella dei dipendenti uomini e dividendo il risultato per la media della retribuzione di genere più alta, moltiplicato per 100.

Suddividendo, per ciascuna società appartenente al perimetro di Gruppo, la retribuzione dei dipendenti in quartili (top, upper middle, lower middle, lower), la distribuzione per genere evidenzia come le donne si posizionino per il 9% nel quartile più basso (lower) e il 16% e l'8% rispettivamente nel quartile upper middle e in quello lower middle.



Tali dati si riferiscono alla somma degli uomini e delle donne presenti nei suddetti quartili di retribuzione di ciascuna delle società in perimetro.

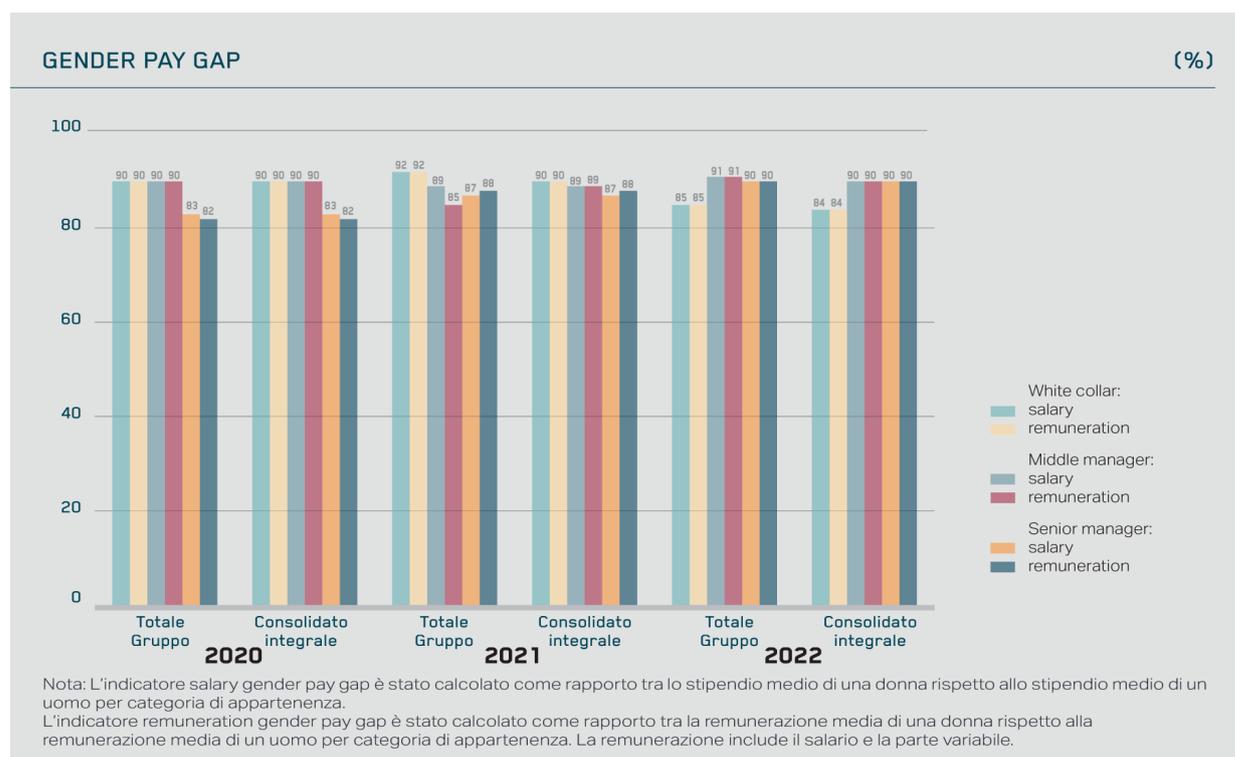
Si riporta, inoltre, il rapporto tra la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e la retribuzione complessiva media dei dipendenti (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA; nel 2022 il dato si attesta a 31, mentre nel 2021 a 15 e a 25 nel 2020.

Il rapporto tra la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e la retribuzione complessiva mediana dei dipendenti (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA è, nel 2022, 36.

Infine, il rapporto fra l'aumento percentuale della retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e l'aumento percentuale della media della retribuzione complessiva dei dipendenti di Saipem SpA è, nel 2022, 15.

Infine, prendendo a riferimento il personale assunto in Saipem SpA nel 2022 nella categoria più bassa (Cat. 3 - CREA 3), risulta che la retribuzione femminile sia allineata a quanto previsto dal CCNL valido per l'anno di assunzione, mentre la retribuzione maschile risulta essere leggermente più elevata (+5,9%) rispetto ai minimi contrattuali, considerando la varietà dei ruoli ricoperti dalle figure professionali in questione.

Ulteriori approfondimenti sulla retribuzione (fissa e variabile), sui severance payment, bonus e regolamenti di clawback per i membri del Consiglio di Amministrazione, i Sindaci, l'Amministratore Delegato-Direttore Generale e i Dirigenti che occupano posizioni apicali i sono disponibili nel documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2023".



(n.)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Presenza femminile						
Occupazione femminile, per area geografica:	3.964	3.572	3.937	3.524	3.438	3.248
Americhe	363	363	348	348	363	363
CSI	398	227	456	220	144	143
Europa	2.162	2.057	2.019	1.972	1.843	1.802
Medio Oriente	213	210	248	245	273	269
Africa Settentrionale	31	31	25	25	16	16
Africa Sub-sahariana	293	181	307	181	390	246
Estremo Oriente	504	503	534	533	409	409
Leadership femminile						
Donne Senior Manager	26	26	33	33	31	31
Donne Manager	727	698	774	753	774	750

A integrazione dei dati relativi all'anno 2022 del perimetro di Gruppo, si specifica che il 97% delle donne ha un contratto a tempo pieno a eccezione dell'Europa (94%) e dell'Africa Sub-sahariana (99%) e, relativamente alla tipologia di contratto, le donne con un contratto a tempo indeterminato sono distribuite nelle aree geografiche come segue: Americhe 74%, CSI 7%, Europa 97%, Medio Oriente 71%, Africa Settentrionale 31%, Africa Sub-sahariana 74%, Estremo Oriente 66%.

Di seguito viene, inoltre, riportata una tabella che fornisce una visione completa sui dati dei dipendenti di Saipem:

(n.)	2020		2021		2022	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Fasce d'età						
Dipendenti con età minore di 30 anni	4.793	3.421	5.346	3.574	3.054	2.660
di cui donne	582	507	548	462	399	373
di cui uomini	4.211	2.914	4.798	3.112	2.655	2.287
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	24.962	21.275	27.558	23.077	23.443	21.448
di cui donne	2.828	2.542	2.801	2.501	2.465	2.318
di cui uomini	22.134	18.733	24.757	20.576	20.978	19.130
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	5.268	4.826	5.902	5.390	5.880	5.475
di cui donne	554	523	588	561	574	557
di cui uomini	4.714	4.303	5.314	4.829	5.306	4.918
Dipendenti con disabilità	160	160	195	193	384	378
Multiculturalità						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	129	127	130	128	129	129

Saipem, inoltre, tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative societarie e/o politiche locali che garantiscono il congedo parentale. Tali congedi differiscono tra i Paesi di attività solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia un incremento del numero medio di giorni di congedo usufruiti. Nel 2022 520 dipendenti (539 se si fa riferimento al perimetro totale di Gruppo), 302 uomini (303 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 218 donne (236 considerando il perimetro totale di Gruppo), hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 17.192 giorni (20.433 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si rileva, nello stesso periodo, un rientro a regime dal congedo parentale di 507 dipendenti (513 a livello di Gruppo), di cui 296 uomini (numero invariato rispetto al perimetro totale di Gruppo) e 211 donne (217 a livello totale di Gruppo), con un tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno del 98% per il perimetro del consolidato integrale (95% a livello totale di Gruppo), che, dettagliato per genere, ammonta al 98% per gli uomini (in entrambi i perimetri) e al 97% per le donne (92% nel consolidato integrale).

Innovazione nella gestione delle persone

L'ampio progetto di Digital Transformation avviato in Saipem nel 2021, quale driver strategico di evoluzione e cambiamento, è proseguito nel 2022 con azioni volte da un lato allo sviluppo di competenze in termini di adozione dei tool digitali a disposizione, dall'altro alla diffusione di una cultura del lavoro agile in grado di sostenere l'introduzione e l'implementazione di nuovi modi di lavorare.

A supporto di questo cambiamento, infatti, è stato progettato e lanciato un percorso formativo di accompagnamento al lavoro agile, con l'obiettivo di sviluppare quel digital mindset necessario per poter gestire le relazioni con i colleghi, le attività e le sfide professionali in modalità agile e di fornire gli strumenti utili a instaurare nuove abitudini lavorative e di relazione con i colleghi e gli Smart Leader, potenziando l'autonomia e la responsabilità individuale nel raggiungimento degli obiettivi di team.

In questo nuovo modello di lavoro si inserisce l'importante progetto di riorganizzazione degli spazi di lavoro del nuovo Headquarter di Santa Giulia. Si tratta di un ripensamento complessivo delle funzionalità del luogo di lavoro, concepito per supportare l'evoluzione del modello di Smart Working e improntato a garantire la centralità della persona all'interno degli spazi aziendali. Saipem ha studiato nuove soluzioni in ottica di ottimizzazione e gestione dei propri spazi, cogliendo le opportunità derivanti dal trasferimento di sede, introducendo il concetto di edificio intelligente (Smart Building), offrendo maggiori servizi legati alla persona e incentivando l'utilizzo dei mezzi pubblici grazie a un posizionamento logistico maggiormente favorevole e alla stipula di convenzioni che possano incentivare una mobilità più "green" e sostenibile.

Il nuovo Head Quarter è composto da due edifici, Spark1 e Spark2, che grazie alla loro progettazione innovativa hanno ottenuto le certificazioni LEED: Platinum level e WELL: Gold level.

In merito alla trasformazione digitale, in ambito HR l'impegno societario si traduce nella possibilità di avere degli strumenti a disposizione che consentano di conoscere meglio le persone, integrare i dati, condividere le informazioni per una gestione sempre più efficace ed efficiente delle persone Saipem. Nel corso dell'anno è stato infatti avviato un progetto di re-engineering dei processi della Direzione Risorse Umane con l'obiettivo di implementare un modello di gestione che consenta una visione omogenea e integrata dei processi chiave di HR Management, Timesheet, Travel Management, Payroll e Analytics.

Ad abilitare questa integrazione sarà il nuovo Human Capital Management, di cui Saipem sta proseguendo l'implementazione e che avrà lo scopo di promuovere una maggiore integrazione dei diversi processi core HR e dei dati a essi connessi e di adottare soluzioni innovative.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

Legenda dei documenti

DNF22: Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2022

RF22: Relazione finanziaria annuale 2022

BS22: Bilancio di sostenibilità 2022

CG22: Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2022

RP23: Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

Dichiarazione d'uso	Saipem SpA ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2022
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	GRI 11: Oil and Gas Sector 2021

Informative generali

GRI Standard /Altre fonti	Informativa	Ubicazione	Requisiti omissi /ragione /spiegazione
GRI 2: Informative generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Copertina (RF22).	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	"Area di consolidamento al 31 dicembre 2022", pagg. 247-251 (RF22).	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 88-95 (DNF22); "Area di consolidamento al 31 dicembre 2022", pagg. 247-251 (RF22); "Variazioni dell'area di consolidamento", pag. 252 (RF22). Seconda di copertina (RF22).	
	2-4 Restatement delle informazioni	n.a.	
	2-5 Assurance esterna	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 88-95 (DNF22).	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	"Il Business Saipem" - Profilo societario e principali operazioni, pag. 96 (DNF22); "Gli aspetti sociali", pagg. 159-162 (DNF22).	
	2-7 Dipendenti	"L'andamento occupazionale", pagg. 173-175 (DNF22).	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	"L'andamento occupazionale", pagg. 173-175 (DNF22).	
	2-9 Struttura e composizione della governance	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Il Modello di Sostenibilità", pagg. 13-15 (CG22).	
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-33 (CG22).	
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-33 (CG22).	
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 88-95 (DNF22); "Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-33 (CG22).	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	"Consiglieri esecutivi", pagg. 31-33 (CG22); "Ruolo del Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-24 (CG22); "Funzionamento del Consiglio di Amministrazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF", pagg. 29-30 (CG22); "Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 88-95 (DNF22).	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 88-95 (DNF22); "Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22).	
	2-15 Conflitti di interesse	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-33 (CG22).	
	2-16 Comunicazione delle criticità	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22).	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	"Funzionamento del Consiglio di Amministrazione (ex art. 123-bis, comma 2, lettera d), TUF", pagg. 29-30 (CG22); "Consiglio di Amministrazione", pagg. 21-33 (CG22).	

Informative generali

GRI Standard /Altre fonti	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi /ragione /spiegazione
GRI 2: Informative generali - versione 2021	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Autovalutazione e successione degli Amministratori - Comitato Nomine", pagg. 37-40 (CG22).	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Il sistema di incentivazione", pag. 119 (DNF22); "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 140-149 (DNF22); "Programma Net-Zero di Saipem", pagg. 143-147 (DNF22); "Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22); "Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni", pagg. 34-52 (RP23).	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	"Governance, conduzione responsabile ed etica del business", pagg. 117-139 (DNF22); "Sezione II - Compensi corrisposti e altre informazioni", pagg. 34-52 (RP23).	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).	2-21a: informazione parziale: Saipem rendiconta l'indicatore calcolando la retribuzione totale annuale mediana solo per Saipem SpA e si impegna a estendere il perimetro di riferimento progressivamente nei prossimi cicli di reporting. 2-21.b: informazione parziale: Saipem rendiconta l'informazione calcolando la media della retribuzione totale dei dipendenti in quanto il dato sulla mediana, per l'anno 2021, non è disponibile.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	"Lettera degli azionisti", pagg. 2-4 (RF22); "Evoluzione dello scenario di mercato e strategia", pagg. 96-98 (DNF22); "Modello 231 (include il Codice Etico)", pagg. 120-121 (DNF22); "Lettere agli stakeholder", pagg. II-1 (BS22).	
	2-23 Impegno in termini di policy	"Il modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 104-105 (DNF22); "Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 150-158 (DNF22); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Risultati e obiettivi", pagg. 106-110 (DNF22); "Come il modello di business di Saipem crea valore", pag. 133 (DNF22); "Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).	
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 104-105 (DNF22); "Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 150-158 (DNF22); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Risultati e obiettivi", pagg. 106-110 (DNF22); "Come il modello di business di Saipem crea valore", pag. 133 (DNF22); "Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).	
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "L'integrità degli asset", pag. 167 (DNF22); "La prevenzione e il ripristino degli sversamenti", pagg. 152-153 (DNF22); "Le politiche e la gestione degli aspetti sociali", pagg. 159-160 (DNF22).	

Informative generali

GRI Standard /Altre fonti	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi /ragione /spiegazione
GRI 2: Informative generali - versione 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	"Modello 231 (include il Codice Etico)", pagg. 120-121 (DNF22); "Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22).	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 104-105 (DNF22); "Contenziosi", pagg. 289-305 (RF22).	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	"La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria", pagg. 112-116 (DNF22).	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 111-116 (DNF22); "La relazione con la comunità finanziaria", pagg. 111-112 (DNF22); "La relazione con i clienti", pag. 112 (DNF22); "La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria", pagg. 112-116 (DNF22); "Dipendenti", pag. 115 (DNF22); "Autorità e governi locali", pag. 115 (DNF22); "Comunità locali", pag. 115 (DNF22); "Organizzazioni locali e ONG", pagg. 115-116 (DNF22); "Fornitori", pag. 116 (DNF22); "Generazioni future", pag. 116 (DNF22).	
	2-30 Contratti collettivi	"Le relazioni industriali", pagg. 175-177 (DNF22); "L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22).	

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	"Analisi di materialità e definizione del contenuto", pagg. 89-91 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		
	3-2 Elenco di temi materiali	"Analisi di materialità e definizione del contenuto", pagg. 88-91 (DNF22).		
Performance economica (tema materiale: Diversificazione delle attività aziendali; efficacia del Consiglio di Amministrazione; adattamento al cambiamento climatico; strategie di mitigazione al cambiamento climatico)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Valore economico generato e distribuito", pagg. 133-134 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.2.1 11.14.1 11.21.1
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	"Valore economico generato e distribuito", pagg. 133-134 (DNF22).		11.14.2 11.21.2
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	"Rischi legati al clima", pagg. 140-141 (DNF22); "Opportunità legate al clima", pagg. 142-143 (DNF22).		11.2.2
	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Nota 27 "Fondi per benefici ai dipendenti", pagg. 273-277 (RF22); "Piani di incentivazione su base azionaria", pagg. 306-310 (RF22).		-
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Nota 47 "Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Legge 4 agosto 2017, n. 124 (art. 1, commi 125-129)", pag. 335 (RF22); "Come il modello di business di Saipem crea valore", pag. 133 (DNF22).		11.21.3
Presenza sul mercato (tema materiale: Diversità, equità e inclusione)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.11.1 11.14.1
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).	Informazione parziale: Saipem rendiconta l'informazione solo per Saipem SpA e si impegna a estendere il perimetro di reporting alle sedi più significative del Gruppo progressivamente nei prossimi cicli di reporting.	-
	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	"La presenza locale", pagg. 160-161 (DNF22).		11.11.2 11.14.3

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Impatti economici indiretti 2016 (tema materiale: Diversificazione delle attività aziendali; efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Valore economico generato e distribuito", pagg. 133-134 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.14.1
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	"Valore economico generato e distribuito", pagg. 133-134 (DNF22); "La relazione con gli stakeholder", pagg. 111-116 (DNF22).		11.14.4
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	"Valore economico generato e distribuito", pagg. 133-134 (DNF22).		11.14.5
Prassi di approvvigionamento (tema materiale: Diversificazione delle attività aziendali)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La gestione della catena di fornitura", pagg. 137-139 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.14.1
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	"La gestione della catena di fornitura", pagg. 137-139 (DNF22).		11.14.6
Anticorruzione (tema materiale: Contrasto alla corruzione)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Lotta alla corruzione", pagg. 129-131 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.20.1
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	"Gestione dei rischi d'impresa", pagg. 62-76 (RF22); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		11.20.2
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	"Lotta alla corruzione", pagg. 129-131 (DNF22); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22); "Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "Formazione del Consiglio di Amministrazione", pag. 30 (CG22).		11.20.3
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	"Lotta alla corruzione", pagg. 129-131 (DNF22).		11.20.4
Comportamento anticompetitivo (tema materiale: Diversificazione delle attività aziendali; efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Contenziosi", pagg. 287-303 (RF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.19.1
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	"Contenziosi", pagg. 287-303 (RF22). Non vi sono azioni legali in corso o completate durante il periodo di rendicontazione riguardanti il comportamento anticompetitivo e violazioni di leggi anti-trust e contro il monopolio in cui l'organizzazione sia stata identificata come partecipante.		11.19.2
Tasse (tema materiale: Diversificazione delle attività aziendali; efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La trasparenza fiscale", pagg. 134-136 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.21.1
GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte	"La trasparenza fiscale", pagg. 134-136 (DNF22).		11.21.4
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	"La trasparenza fiscale", pagg. 134-136 (DNF22).		11.21.5
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	"La trasparenza fiscale", pagg. 134-136 (DNF22).		11.21.6
	207-4 Reportistica per Paese	"La trasparenza fiscale", pagg. 134-136 (DNF22).		11.21.7

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Energia (tema materiale: Emissioni di GHG ed energia; strategia di mitigazione del cambiamento climatico; adattamento al cambiamento climatico)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Attività di controllo su GHG", pagg. 146-147 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.1.1
GRI 302: Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	"Attività di controllo su GHG", pagg. 146-147 (DNF22).		11.1.2
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	"Attività di controllo su GHG", pagg. 146-147 (DNF22).	Informazione non disponibile: la società si impegna a rendicontare il dato nei prossimi cicli di reporting.	11.1.3
	302-3 Intensità energetica	"Attività di controllo su GHG", pagg. 146-147 (DNF22).		11.1.4
	302-4 Riduzione del consumo di energia	"Attività di controllo su GHG", pagg. 146-147 (DNF22).		-
Acque ed effluenti (tema materiale: Gestione della risorsa idrica)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.6.1
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22).		11.6.2
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22).		11.6.3
	303-3 Prelievo idrico	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22).		11.6.4
	303-4 Scarico idrico	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22).	L'informazione relativa alla suddivisione in acqua potabile (≤ 1.000 mg/l di particelle solide totali disciolte) e altra acqua (> 1.000 mg/l di particelle solide totali disciolte) non è al momento disponibile.	11.6.5
	303-5 Consumo idrico	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 153-156 (DNF22).		11.6.6
Biodiversità				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Politiche e sistema di gestione ambientale", pagg. 150-152 (DNF22); "Biodiversità e tutela dell'ambiente", pagg. 44-51 (BS22).		11.4.1
GRI 304: Biodiversità 2016	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	"Biodiversità e tutela dell'ambiente", pagg. 44-51 (BS22).	Informazione non disponibile: la Società ha definito tra gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2023-2026 la sistematizzazione della mappatura dei siti operativi in aree sensibili per la biodiversità e la mappatura dei siti operativi dei principali fornitori in aree sensibili per la biodiversità.	11.4.2
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	"Biodiversità e tutela dell'ambiente", pagg. 44-51 (BS22).		11.4.3
	304-3 Habitat protetti o ripristinati	"Biodiversità e tutela dell'ambiente", pagg. 44-51 (BS22).		11.4.4
	304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'Elenco rosso dell'IUCN con habitat in aree interessate da operazioni	"Biodiversità e tutela dell'ambiente", pagg. 44-51 (BS22).		11.4.5

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Emissioni (tema materiale: Emissioni di GHG ed energia)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.1.1 11.2.1 11.3.1
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22).		11.1.5
GRI 305: Emissioni 2016	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22).		11.1.6
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22).		11.1.7
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22).		11.1.8
	305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	"Emissioni di GHG", pagg. 147-149 (DNF22).		11.2.3
	305-7 Ossidi di azoto (NO _x), ossidi di zolfo (SO _x) e altre emissioni nell'aria rilevanti	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 156-157 (DNF22).		11.3.2
Rifiuti				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.5.1
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22).		11.5.2
	306-2 Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22).		11.5.3
	306-3 Rifiuti generati	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22).		11.5.4
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22).		11.5.5
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	"La gestione dei rifiuti", pagg. 157-158 (DNF22).		11.5.6
Scarichi idrici e rifiuti (tema materiale: Gestione dei disastri, recupero e soccorso)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La prevenzione e il ripristino degli sversamenti", pagg. 152-153 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.8.1
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti 201	306-3 Sversamenti significativi	"La prevenzione e il ripristino degli sversamenti", pagg. 152-153 (DNF22).		11.8.2
Valutazione ambientale dei fornitori (tema materiale: Strategie di mitigazione del cambiamento climatico; adattamento al cambiamento climatico; efficacia del Consiglio di Amministrazione)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		-
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		-
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		-

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Occupazione (tema materiale: Occupazione sostenibile)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.10.1 11.11.1
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	"L'andamento occupazionale", pagg. 173-175 (DNF22).		11.10.2
	401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).		11.10.3
	401-3 Congedo parentale	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).	La Società si impegna a rendicontare l'indicatore entro i prossimi tre cicli di reporting.	11.10.4 11.11.3
Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali (tema materiale: Occupazione sostenibile)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Risorse umane - Qualità", pag. 54 (RF22); "Risorse umane - Gestione Risorse Umane", pagg. 54-56 (RF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.7.1 11.10.1
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito alle modifiche operative	"Risorse umane - Qualità", pag. 54 (RF22); "Risorse umane - Gestione Risorse Umane", pagg. 54-56 (RF22).		11.7.2 11.10.5
Salute e sicurezza sul lavoro (tema materiale: Salute e sicurezza lungo la catena del valore)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.9.1
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22).		11.9.2
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22)		11.9.3
	403-3 Servizi per la salute professionale	"La salute dei dipendenti", pagg. 168-169 (DNF22).		11.9.4
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22).		11.9.5
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "La formazione HSE", pag. 167 (DNF22).		11.9.6
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	"La salute dei dipendenti", pagg. 168-169 (DNF22).		11.9.7
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22).		11.9.8
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22).		11.9.9
	403-9 Infortuni sul lavoro	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22).		11.9.10
	403-10 Malattia professionale	"La salute dei dipendenti", pagg. 168-169 (DNF22).		11.9.11

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Formazione e istruzione (tema materiale: Occupazione sostenibile)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Risorse umane", pagg. 54-57 (RF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.7.1 11.10.1 11.11.1
GRI 404: A130 Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	"Risorse umane", pagg. 54-57 (RF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22).		11.10.6 11.11.4
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	"Risorse umane", pagg. 54-57 (RF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22).		11.7.3 11.10.7
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	"Risorse umane", pagg. 54-57 (RF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22).		-
Diversità e pari opportunità (tema materiale: Diversità, equità e inclusione)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"L'andamento occupazionale", pagg. 173-175 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.11.1
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 117-119 (DNF22); "L'andamento occupazionale", pagg. 173-175 (DNF22); "Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).		11.11.5
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	"Equità di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 177-181 (DNF22).		11.11.6
Non discriminazione (tema materiale: Diversità, equità e inclusione)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.11.1
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22).		11.11.7
Libertà di associazione contrattazione collettiva (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore; gestione della privacy)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Rispetto dei diritti umani", pag. 123 (DNF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.13.1
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Rispetto dei diritti umani", pag. 123 (DNF22); "Il capitale umano", pagg. 170-182 (DNF22); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		11.13.2
Lavoro minorile (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		-
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Rispetto dei diritti umani", pag. 123 (DNF22).		-

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Lavoro forzato od obbligatorio (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.12.1
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato od obbligatorio	"L'etica del business", pagg. 123-126 (DNF22); "Rispetto dei diritti umani", pag. 123 (DNF22).		11.12.2
Pratiche di security (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Pratiche di security", pagg. 126-128 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.18.1
GRI 410: Pratiche di security 2016	410-1 Personale di security che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani	"Pratiche di security", pagg. 126-128 (DNF22).		11.18.2
Diritti delle popolazioni indigene (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore; coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.17.1
GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016	411-1 Episodi di violazioni dei diritti delle popolazioni indigene	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 131-133 (DNF22).		11.17.2
Comunità locali (tema materiale: Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 111-116 (DNF22); "Comunità locali", pag. 115 (DNF22); "Organizzazioni locali e ONG", pagg. 115-116 (DNF22); "La relazione con il territorio", pag. 160 (DNF22).		11.15.1
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	"Relazione con gli stakeholder", pagg. 111-116 (DNF22); "Comunità locali", pag. 115 (DNF22); "Organizzazioni locali e ONG", pagg. 115-116 (DNF22).		11.15.2
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali	"La relazione con il territorio", pag. 160 (DNF22).		11.15.3
Valutazione sociale dei fornitori (tema materiale: Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.10.1 11.12.1
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		11.10.8 11.12.3
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 161-162 (DNF22).		11.10.9
Politica pubblica (tema materiale: Contrasto alla corruzione; efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Lotta alla corruzione", pagg. 129-131 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.22.1
GRI 415: Politica pubblica 2016	415-1 Contributi politici	"Lotta alla corruzione", pagg. 129-131 (DNF22).		11.22.2
Salute e sicurezza dei clienti (tema materiale: Rischi per la salute pubblica)				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		11.3.1
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categorie di prodotti e servizi	"La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 163-169 (DNF22); "Salute e sicurezza lungo la catena del valore", pagg. 64-73 (BS22).		11.3.3

TEMI MATERIALI

GRI Standard	Informativa	Ubicazione	Requisiti omessi/ragione/spiegazione	N. di rif. Standard di settore GRI
Data privacy				
GRI 3: Temi materiali - Versione 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	"Gestione della data privacy", pagg. 128-129 (DNF22); "Analisi di materialità", pagg. 24-29 (BS22).		-

TEMI NEGLI STANDARD DI SETTORE GRI PERTINENTI STABILITI COME NON MATERIALI

Tema	Spiegazione
GRI 11.16	
Diritti sul terreno e sulle risorse	Tema non pertinente per la tipologia di attività operative della società e le modalità contrattuali definite con le società clienti per i progetti operativi, la responsabilità e le relative attività legate all'uso di terreni e risorse naturali, incluso l'eventuale reinsediamento delle comunità locali, ricadono in capo alle società clienti.

Tabella di raccordo dei temi materiali risultanti dalla analisi di materialità di Saipem e i temi potenzialmente materiali degli Standard GRI

Temi materiali	Temi potenzialmente materiali per gli Standards GRI
Contrasto alla corruzione	Anticorruzione
Efficacia del Consiglio di Amministrazione sulla governance ESG	Impatti economici Pagamenti ai governi Comportamento anticompetitivo Politica pubblica
Diversificazione delle attività aziendali	Impatti economici Comportamento anticompetitivo
Adattamento al cambiamento climatico	Impatti economici Adattamento climatico, resilienza e transizione Emissioni nell'aria Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
Strategie di mitigazione del cambiamento climatico	Impatti economici Adattamento climatico, resilienza e transizione Emissioni nell'aria Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
Cybersecurity	Asset integrity e gestione degli eventi critici
Gestione della privacy dei dati	Libertà di associazione e contrattazione collettiva Salute e sicurezza sul lavoro
Gestione dei disastri, recupero e soccorso	Asset integrity e gestione degli eventi critici Biodiversità Rifiuti
Diversità, equità e inclusione	Non discriminazione e pari opportunità
Emissioni di GHG ed energia	Emissioni di gas a effetto serra (GHG)
Salute e sicurezza lungo la catena del valore	Salute e sicurezza sul lavoro
Diritti umani e del lavoro lungo la catena del valore	Lavoro forzato e schiavitù moderna Libertà di associazione e contrattazione collettiva Conflitti e sicurezza
Coinvolgimento e sviluppo delle comunità locali	Diritti delle popolazioni indigene Comunità locali
Rischi per la salute pubblica	Salute e sicurezza sul lavoro
Rinnovabili	Adattamento climatico, resilienza e transizione
Occupazione sostenibile	Pratiche occupazionali Chiusura e ripristino Politica pubblica
Gestione della risorsa idrica	Acqua e scarichi idrici

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

La Relazione della società di revisione, che ha ad oggetto la Dichiarazione di carattere non finanziario inclusa nell'apposita sezione della Relazione finanziaria annuale, è accessibile tramite questo [link](#).



Società per Azioni

Capitale Sociale euro 501.669.790,83 i.v.

Codice Fiscale e Partita IVA 00825790157

Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese
di Milano, Monza-Brianza, Lodi n. 788744

Sede sociale in Milano (MI)

Via Luigi Russolo, 5

Informazioni per gli Azionisti

Saipem SpA, Via Luigi Russolo, 5

20138 Milano (MI)

Relazioni con gli investitori istituzionali

e con gli analisti finanziari

Fax +39-0244254295

e-mail: 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 Financial Report as of June 30 (in inglese)

Bilancio di Sostenibilità 2022 (in italiano e inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem: www.saipem.com

Sito internet: www.saipem.com

Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma

Stampa:



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

SAIPEM.COM