



จรรยาบรรณทางธุรกิจ

ได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริหารของ Saipem S.p.A.
เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2566

ดัชนี

หลักจรรยาบรรณของ Saipem.....	3
1. หลักเกณฑ์ทั่วไป : การพัฒนาอย่างยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อของบริษัท	4
2. หลักการปฏิบัติและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	5
2.1. จรรยาบรรณ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเป็นมืออาชีพ	5
2.2. ความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้นและกับตลาด	7
2.2.1. คุณค่าสำหรับผู้ถือหุ้น ในด้านประสิทธิผล และความโปร่งใส	7
2.2.2. หลักบรรษัทภิบาล.....	7
2.2.3. ข้อมูลของบริษัท	7
2.2.4. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือมีสิทธิพิเศษ	8
2.2.5. วิธีการให้ข้อมูล	8
2.3. ความสัมพันธ์กับสถาบัน สมาคม ชุมชนท้องถิ่น	8
2.3.1. หน่วยงานและสถาบันของรัฐ	8
2.3.2. องค์กรทางการเมืองและสหภาพแรงงาน	8
2.3.3. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น	9
2.3.4. การส่งเสริมธุรกิจ “ที่ไม่แสวงหากำไร”	10
2.4. ความสัมพันธ์กับลูกค้าและซัพพลายเออร์.....	10
2.4.1. ลูกค้า.....	10
2.4.2. ซัพพลายเออร์และผู้ทำงานร่วมกันภายนอก.....	10
2.5. ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ร่วมงานของ Saipem.....	12
2.5.1. การพัฒนาและการปกป้องทรัพยากรบุคคล.....	12
2.5.2. การจัดการความรู้.....	13
2.5.3. ความปลอดภัยขององค์กร	13
2.5.4. การละเมิด หรือการก่อกวนในสถานที่ทำงาน	13
2.5.5. การห้ามใช้สารมีแอลกอฮอล์ หรือสารเสพติด และการสูบบุหรี่	14
3. วิธีการเพื่อการนำจรรยาบรรณไปปฏิบัติ.....	15
3.1. ระบบการควบคุมภายใน	15
3.1.1. ข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์	15
3.1.2. ความโปร่งใสของการรายงานทางบัญชี	17
3.2. ความคุ้มครองด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยของชุมชน.....	17
3.3. การวิจัย นวัตกรรม และการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา	18
3.4. ความเป็นส่วนตัว.....	18
3.4.1. การรักษาความลับของบริษัท	18
3.4.2. การปกป้องความเป็นส่วนตัว.....	19
3.4.3. การร่วมมือกับสมาคม ชมรม งานแสดงสินค้า หรือการประชุมภายนอกองค์กร ...	19
4. ขอบเขตการนำไปใช้และสายงานอ้างอิงของจรรยาบรรณ	20
4.1. ภาระหน้าที่ต่อความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณ และการรายงานการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น	20
4.2. สายงานอ้างอิงและการกำกับดูแล	21
4.2.1. ผู้จัดการจรรยาบรรณ	21
4.2.2. ทีมส่งเสริมหลักจรรยาบรรณ.....	22
4.3. การแก้ไขหลักจรรยาบรรณ	23
4.4. คุณค่าเชิงสัญญาในหลักจรรยาบรรณ	23

หลักจรรยาบรรณของ Saipem

คำนำ

Saipem¹ เป็นกลุ่มบริษัทด้านอุตสาหกรรมนานาชาติ ซึ่งมีบทบาทในด้านการตลาด การพัฒนาเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของบุคลากรที่ทำงาน หรือร่วมทำงานกับ Saipem และของชุมชนที่บริษัททำงานอยู่

ความซื่อสัตย์ของสถานการณ์ที่ Saipem ประสบในการทำงาน ความท้าทายต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน และความจำเป็นในการพิจารณาผลประโยชน์ของทุกคนที่เข้าร่วมหุ้น (“ผู้มีส่วนได้เสีย”) เสริมสร้างความสำคัญในการให้ความกระจ่างของคุณค่าและความรับผิดชอบที่ Saipem รับผิดชอบต่อรับ แบ่งปันและคาดคะเน โดยการสนับสนุนในอันที่จะสร้างอนาคตที่ดีกว่าให้แก่ทุก ๆ คน

ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการกำหนดจรรยาบรรณของ Saipem (“กฎเกณฑ์” หรือ “จรรยาบรรณ”) ซึ่งผู้บริหาร กรรมการ ผู้จัดการ และพนักงานของ Saipem ทุกคนที่ทำงานในประเทศอิตาลี และในต่างประเทศต้องปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของ Saipem (“บุคลากรของ Saipem”) แต่ละคนตามสภาพแวดล้อมที่รับผิดชอบ ตามหน้าที่เฉพาะของตน ตามกฎหมาย และผลแห่งกฎหมาย และตามสัญญาในการทำงานกับ Saipem ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญพื้นฐาน เพื่อให้เกิดผล ทำให้เกิดความมั่นใจ และทำให้ Saipem มีชื่อเสียงอันนำมาซึ่งการสร้างความสำเร็จให้กับบริษัท และการยกระดับบริษัทให้ดีขึ้นในสังคมคู่แข่งที่ Saipem ทำงานด้วย

Saipem มุ่งมั่นที่จะผลักดันความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณในส่วนของบุคลากรของ Saipem และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ และการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในหลักการและเนื้อหา Saipem มุ่งมั่นที่จะรับข้อเสนอแนะและข้อสังเกตไว้พิจารณา ซึ่งมาจากผู้มีส่วนได้เสีย อันมีเป้าหมายที่จะยืนยัน หรือประสานหลักจรรยาบรรณนั้น

Saipem ฝักใฝ่ติดตามการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณด้วยความตั้งใจในทุกกรณี โดยจัดเตรียมวิธีการที่เพียงพอ และการดำเนินการ²ด้านข้อมูล การป้องกันและการควบคุม และการประกันความโปร่งใสของกิจการและการปฏิบัติหน้าที่ โดยการเข้าไปแทรกแซง หากต้องมีการแก้ไขให้ถูกต้อง ในส่วนองค์กรการฝักใฝ่ติดตาม บริษัทย่อยแต่ละแห่งของ Saipem ได้มีการมอบหมายหน้าที่จากผู้รับผิดชอบต่อจรรยาบรรณของบริษัท (“ผู้จัดการจรรยาบรรณ”)

¹คำว่า "Saipem" หมายถึง Saipem SpA

และธุรกิจในเครือทั้งทางตรงและทางอ้อมภายในประเทศอิตาลีและต่างประเทศ

²เอกสารหลักจรรยาบรรณหมายถึงชุดของเอกสารที่ควบคุมแนวทาง กระบวนการ และประเด็นเฉพาะ / แง่มุมของผลประโยชน์ขององค์กร

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจในความสม่ำเสมอของการดำเนินการ

เช่นเดียวกับการเน้นการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์

การอธิบายงานและ/หรือความรับผิดชอบของโครงสร้างองค์กร

ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุม

วิธีการจัดการและการควบคุม และกระแสการสื่อสาร

หลักจรรยาบรรณต้องได้รับการรับรู้จากทุกคนที่ Saipem มีความเกี่ยวข้องด้วย

1. หลักเกณฑ์ทั่วไป : การพัฒนาอย่างยั่งยืน และความรับผิดชอบต่อของบริษัท

การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักจรรยาบรรณด้านธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมและความถูกต้อง ถือเป็นหน้าที่ของทุกคนใน Saipem และเป็นคุณลักษณะที่สร้างแนวปฏิบัติขององค์กรทั้งหมด

การดำเนินธุรกิจและกิจการของ Saipem จะต้องเป็นไปในรูปแบบที่ *โปร่งใส ซื่อสัตย์ ถูกต้อง เที่ยงธรรม* และปฏิบัติตามกฎการคุ้มครองการแข่งขันโดยสมบูรณ์

Saipem มุ่งมั่นที่จะยึดถือ และเสริมสร้างระบบ *ธรรมาภิบาล* ที่สอดคล้องกับ *มาตรฐานแห่งการปฏิบัติที่ดีที่สุด* ในระดับนานาชาติ เพื่อให้สามารถจัดการกับความซับซ้อนของสถานการณ์ ซึ่ง Saipem ต้องประกอบการ และความท้าทายที่ต้องเผชิญเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

รูปแบบอันเป็นระบบได้ถูกปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ด้วยการสื่อสารในเรื่อง *ความยั่งยืน* และ *ความรับผิดชอบต่อของบริษัท*

ในการพัฒนา ไม่ว่าจะเป็งานเฉพาะของบริษัทนานาชาติ หรือในส่วนของการมีส่วนร่วมของ *หุ้นส่วน* Saipem ได้รับแรงบันดาลใจจากการคุ้มครองและส่งเสริม *สิทธิมนุษยชน* เอกสิทธิ์ของมนุษย์ที่จะโอนให้กันไม่ได้และจำเป็น และรากฐานสำหรับการสร้างสังคมบนหลักการของความเสมอภาค ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การปฏิเสธสงคราม และเพื่อการคุ้มครองสิทธิพลเมืองและการเมือง สิทธิทางสังคม สิทธิทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรม และที่เรียกว่าสิทธิรุ่นที่สาม (สิทธิในการกำหนดตนเอง สันติภาพ การพัฒนา และการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม)

Saipem เชื่อว่า การกระทำของตนจะต้องไม่สนับสนุนหรือยอมให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทางใดทางหนึ่ง และกิจกรรมที่ผิดกฎหมายอื่น ๆ เช่นการฟอกเงินและการจัดหาเงินทุนรูปแบบใด ๆ เพื่อการก่อการร้าย และรับประกันการปฏิบัติตามอย่างสมบูรณ์ ด้วยกฎหมายและประสิทธิผลของข้อจำกัดและข้อบังคับที่กำหนดโดยกฎหมายระดับชาติและระดับนานาชาติในเรื่องนี้

การเลือกปฏิบัติ การทุจริต การบังคับใช้แรงงาน หรือการใช้แรงงานเด็กใดๆ จะถูกปฏิเสธ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตระหนักและการป้องกัน *ศักดิ์ศรี* *อิสรภาพ* และ *ความเท่าเทียมกันของการเป็นมนุษย์* การปกป้องงาน และ *อิสระในการคบหาสมาคม* การปกป้อง *สุขภาพ* *ความปลอดภัย* สภาพแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ เช่นเดียวกับระบบด้านคุณค่าและหลักการในด้านความโปร่งใส ประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังที่ได้รับการยืนยันจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และจากอนุสัญญาาระหว่างประเทศ

ในเรื่องนี้ Saipem
ดำเนินการตามบทบัญญัติระหว่างประเทศของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติและอนุสัญญาดังต่อไปนี้:

- อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองผลประโยชน์ทางการเงินของประชาคมยุโรป (Brussels, 26 กรกฎาคม 2538) และพิธีสารฉบับแรก (Dublin, 27 กันยายน 2539)
- อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่ของประชาคมยุโรปหรือของประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรป (Brussels, 26 พฤษภาคม 2540)
- อนุสัญญา OECD
ว่าด้วยการต่อต้านการติดสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐต่างประเทศในการทำธุรกรรมทางธุรกิจระหว่างประเทศ (Paris, 17 ธันวาคม 2540)
- อนุสัญญาพื้นฐานของ ILO หรือ *องค์การแรงงานระหว่างประเทศ* (18 มิถุนายน 2541)
- แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) สำหรับบริษัทข้ามชาติ

นอกจากนี้ Saipem
ยังได้รับแรงบันดาลใจจากบทบัญญัติของกฎหมายระดับประเทศที่ก้าวหน้าที่สุดในเรื่องของการต่อสู้กับอาชญากรรมขององค์กร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งโดยมาตรการและกลไกการป้องกันและความคุ้มครองที่คาดการณ์ไว้และ / หรืออ้างอิงในข้อกำหนดด้านกฎระเบียบ

บุคลากรทุกคนใน Saipem
ปฏิบัติและมีพฤติกรรมของตนตามหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณภายในขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบโดยไม่มีการแบ่งแยกหรือข้อยกเว้น โดยตระหนักว่าการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเป็นส่วนสำคัญของคุณภาพการปฏิบัติงาน และเป็นมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรของ Saipem ในทุกระดับ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และมีพฤติกรรมแห่ง *ความซื่อสัตย์* *ความถูกต้อง* *ความร่วมมือกัน* *ความจงรักภักดี* และ *ความเคารพซึ่งกันและกัน*

ไม่ว่าจะในรูปแบบใด ความเชื่อมั่นในการกระทำเพื่อผลประโยชน์ของ Saipem สามารถพิจารณาได้จากความสอดคล้องของการปฏิบัติตามหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณ

2. หลักการปฏิบัติและความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.1. จรรยาบรรณ ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความเป็นมืออาชีพ

ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ Saipem
ได้รับแรงบันดาลใจและปฏิบัติตามหลักการของความภักดี ความถูกต้อง ความโปร่งใส ประสิทธิภาพ และการเปิดกว้างสู่ตลาดโดยไม่คำนึงถึงความสำคัญของข้อตกลง

การดำเนินการ ธุรกรรม และการเจรจาทั้งหมดที่ดำเนินการ และโดยทั่วไป
พฤติกรรมที่บุคลากรของ Saipem

นำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้รับแรงบันดาลใจจากความถูกต้องสูงสุด และความครบถ้วน
และความโปร่งใสของข้อมูล ความชอบธรรมภายใต้ลักษณะที่เป็นทางการ
เป็นรูปธรรมและชัดเจน
และความถูกต้องของเอกสารการบัญชีตามระเบียบและเอกสารข้อกำหนดปัจจุบัน

กิจกรรมทั้งหมดของ Saipem จะต้องดำเนินการด้วยความมุ่งมั่นและเคร่งครัดในวิชาชีพ
โดยมีหน้าที่ให้การช่วยเหลือทางวิชาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบ
หมาย และต้องดำเนินการในลักษณะที่จะปกป้องศักดิ์ศรีและชื่อเสียงของ Saipem
วัตถุประสงค์ทางธุรกิจ ข้อเสนอและการดำเนินโครงการ การลงทุน
และการดำเนินการทั้งหมดจะต้องมุ่งไปที่การเพิ่มมูลค่าทรัพย์สิน การบริหารจัดการ เทคโนโลยี
และความรู้ความเข้าใจของบริษัทในระยะยาวตลอดจนการสร้างมูลค่าและความเป็นอยู่ที่ดี
สำหรับ *ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย* ทั้งหมด

การทุจริต การให้ความช่วยเหลือโดยมิชอบด้วยกฎหมาย พฤติกรรมการสมรู้ร่วมคิด
การชักชวน โดยตรงและ/หรือผ่านบุคคลที่สาม
เพื่อประโยชน์ส่วนตัวและในอาชีพสำหรับตนเองหรือผู้อื่น โดยไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีการยินยอม หรือการมอบให้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ในการจ่ายเงิน
การให้สิ่งของมีค่า และการเอื้อประโยชน์ใด ๆ แก่บุคคลอื่น แก่ผู้แทนจากรัฐบาล
แก่เจ้าหน้าที่ทั้งของรัฐบาลและของเอกชน เพื่อให้ผลประโยชน์ในการกระทำตามหน้าที่ของตน

การแสดงไมตรีทางการค้า เช่น ของขวัญหรือรูปแบบการต้อนรับ
จะได้รับอนุญาตก็ต่อเมื่อมีมูลค่าพอประมาณ และไม่ว่าในกรณีใด ๆ
จะต้องไม่ทำให้ความสมบูรณ์หรือชื่อเสียงของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งหย่อนยาน
และไม่สามารถตีความโดยผู้สังเกตการณ์ที่เป็นกลางตามวัตถุประสงค์ว่า
เป็นการได้รับผลประโยชน์อย่างไม่เหมาะสม กระนั้นก็ดี
การใช้จ่ายนี้ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้มีอำนาจที่ได้รับการแต่งตั้งจากสายงานภายใน
พร้อมมีเอกสารที่ชัดเจน

ห้ามรับเงินจากบุคคล หรือหน่วยงานที่มีความต้องการเข้ามามีส่วนในธุรกิจของ Saipem
ใครก็ตามที่ยอมรับข้อเสนอการให้ หรือการเอื้อผลประโยชน์
หรือการรับรองที่ไม่สอดคล้องกับนโยบายการแสดงไมตรีทางการค้าที่มีมูลค่าพอประมาณ
หรือข้อเรียกร้องจากผู้อื่น จะต้องถูกนำเสนอต่อผู้มีอำนาจโดยทันที
หรือต่อองค์กรที่เป็นต้นมีส่วนร่วม และต่อผู้จัดการจรรยาบรรณ

Saipem

ดูแลในการแจ้งให้บุคคลที่สามทราบอย่างเพียงพอเกี่ยวกับภาระผูกพันและภาระผูกพันที่กำหนด
โดยหลักจรรยาบรรณ
กำหนดให้พวกเขาปฏิบัติตามหลักการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจของตนและดำเนินการตามคว
ามเหมาะสมภายใน และหากอยู่ในอำนาจ
การดำเนินการภายนอกในกรณีที่บุคคลที่สามไม่ปฏิบัติตาม

2.2. ความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้นและกับตลาด

2.2.1. คุณค่าสำหรับผู้ถือหุ้น ในด้านประสิทธิผล และความโปร่งใส

โครงสร้างภายในของ Saipem และความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจได้ถูกจัดการตามระเบียบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจในฝ่ายบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของฝ่ายบริหาร และผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นโดยเฉพาะ และจากหุ้นส่วนอื่น ๆ โดยทั่วไป รวมทั้งความโปร่งใสและการยอมรับในส่วนของการตลาด ในอันที่จะตัดสินใจของฝ่ายบริหารและเหตุการณ์ขององค์กรโดยทั่วไป ที่สามารถมีอิทธิพลต่อราคาของวิธีการทางการเงินที่ใช้

ในส่วนของการเพิ่มมูลค่าของผู้ถือหุ้น และการรับประกันความโปร่งใสในการจัดการนั้น Saipem ได้จัดการระบบที่เพียงพอ และสัมพันธ์ได้ เป็นระบบที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการดูแล ไม่ว่าจะ เป็นโครงสร้างภายใน หรือความสัมพันธ์กับผู้ถือหุ้น หรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในอันที่จะทำให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่มีการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการปกครอง ให้มากกว่า ในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ในอันที่จะยอมรับความจริงที่ว่า ชัดความสามารถของบริษัทในการออกกระเปียบหน้าทีอันมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เป็นการสร้างเครื่องมือ ที่ขาดไม่ได้ ที่ทำให้บริษัทมีชื่อเสียงมากขึ้น ในด้านความน่าเชื่อถือ และความโปร่งใส และเป็นความมั่นใจในส่วนของผู้ถือหุ้น

Saipem ยึดมั่นในความจำเป็นที่ผู้ถือหุ้นสามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจตามอำนาจและมีส่วนในการคัดเลือกอย่างมีประสิทธิภาพ Saipem จึงมุ่งมั่นที่จะรับประกันความโปร่งใสสูงสุด และความตรงเวลาของข้อมูลในการติดต่อกับผู้ถือหุ้นและตลาด ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัท ตามกฎหมายที่บังคับใช้กับบริษัทจดทะเบียน

Saipem ยังมุ่งมั่นที่จะยึดถือหน้าที่พิจารณาข้อบ่งชี้ที่ถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งแสดงโดยผู้ถือหุ้นในสำนักงานที่ได้รับการแต่งตั้งอย่างเหมาะสม

2.2.2. หลักบรรษัทภิบาล

กฎหลักในหลักบรรษัทภิบาลของ Saipem ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่ออ้างถึงที่นี้เท่าที่จำเป็น มีอยู่ในประมวลบรรษัทภิบาลสำหรับบริษัทจดทะเบียนที่ออกโดย Borsa Italiana ซึ่ง Saipem SpA ปฏิบัติตาม

2.2.3. ข้อมูลของบริษัท

Saipem รับประกันความถูกต้องของข้อมูลของบริษัทที่ขอรวบรวม ผ่านขั้นตอนที่เหมาะสมสำหรับการจัดการภายในและการสื่อสารภายนอก

2.2.4. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือมีสิทธิพิเศษ

บุคลากรของ Saipem ทุกคนจะต้องทำหน้าที่ในการจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องหรือมีสิทธิพิเศษอย่างเหมาะสม รวมทั้งต้องทราบและปฏิบัติตามเอกสารกำกับดูแล โดยอ้างอิงถึง *การละเมิดตลาด* โดยเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ห้ามมิให้กระทำการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดหรืออาจอำนวยความสะดวกในการซื้อขายโดยใช้ *ข้อมูลภายใน* โดยชัดแจ้ง ไม่ว่าในกรณีใด การซื้อหรือขายหุ้นของ Saipem หรือบริษัทภายนอก Saipem จะต้องได้รับการชี้แนะด้วยความยุติธรรมอย่างแท้จริงและโปร่งใสเสมอ

2.2.5. วิธีการให้ข้อมูล

ถือเป็นหน้าที่ของ Saipem ในการให้ข้อมูลที่แท้จริง ตรงเวลา โปร่งใส และถูกต้องแก่บริษัทภายนอก

ความสัมพันธ์กับสื่อมวลชนสงวนไว้ให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ถือว่าเป็นผู้แทนบริษัท บุคลากรทุกคนของ Saipem ต้องตกลงล่วงหน้ากับสายงานของ Saipem ที่มีอำนาจในข้อมูลที่จะมอบให้แก่ตัวแทนของสื่อ ตลอดจนความมุ่งมั่นในการจัดเตรียมข้อมูลดังกล่าว

2.3. ความสัมพันธ์กับสถาบัน สมาคม ชุมชนท้องถิ่น

Saipem ส่งเสริมการเสวนากับสถาบันต่าง ๆ และสมาคมที่จัดตั้งขึ้นจากชุมชนท้องถิ่นในทุกประเทศที่ดำเนินการอยู่

2.3.1. หน่วยงานและสถาบันของรัฐ

Saipem ร่วมงานกับเจ้าหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นอย่างเต็มที่ผ่านทางบุคลากรที่มอบหมายโดยเฉพาะ

บุคลากรของ Saipem และผู้ทำงานร่วมกันภายนอกซึ่งอาจเป็นหุ้นส่วนของ Saipem จะต้องประพฤติตนด้วยความสัมพันธ์กับการบริหารรัฐกิจที่มีความเป็นธรรม ความโปร่งใส และตรวจสอบย้อนกลับได้ ความสัมพันธ์นี้สงวนไว้เฉพาะสำหรับหน้าที่และตำแหน่งที่มีอำนาจ โดยสอดคล้องกับแผนงานที่ได้รับอนุมัติและเอกสารข้อกำหนด

หน้าที่ของบริษัทย่อยต้องร่วมมือตามสายงานของบริษัท Saipem ที่มีอำนาจ เพื่อประเมินเชิงป้องกันด้านคุณภาพของการแทรกแซง ที่จะดำเนินการและที่จะแบ่งปันการดำเนินการ ตลอดจนการปฏิบัติงานและการติดตามผล

ห้ามมิให้สร้าง ชักจูง หรือสนับสนุนข้อความอันเป็นเท็จต่อเจ้าหน้าที่

2.3.2. องค์การทางการเมืองและสหภาพแรงงาน

Saipem จะไม่บริจาค ไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

ให้แก่พรรคการเมือง กระบวนการหาเสียง คณะกรรมการและองค์กร
ตัวแทนและผู้สมัครรับเลือกตั้ง
อนุญาตให้มีการบริจาคโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อองค์กรสหภาพแรงงานและตัวแทนขององค์กร
ภายในขอบเขตและในข้อจำกัดที่กำหนด
ภายใต้ข้อกำหนดทางกฎหมายที่บังคับหรือโดยการเจรจาร่วมกันที่เกี่ยวข้อง³

2.3.3. การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

เป็นความมุ่งมั่นของ Saipem
ที่จะมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของ
ชุมชนที่ Saipem ดำเนินการ
และเพื่อสร้างทุนมนุษย์และทักษะในท้องถิ่นในขณะที่ดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในลักษณะที่สอดคล้องกับ
ค่านิยมและแนวปฏิบัติทางการค้าที่ถูกต้อง

ธุรกิจของ Saipem ดำเนินการด้วยความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมที่ Saipem
มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินการ
โดยเชื่อว่า

อำนาจในการพูดคุยและปฏิสัมพันธ์กับภาคประชาสังคมเป็นคุณค่าพื้นฐานของหน่วยงาน
Saipem เคารพในสิทธิทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ
และสังคมของชุมชนท้องถิ่นที่ดำเนินการและรับผิดชอบในการมีส่วนร่วม หากเป็นไปได้
เพื่อการตระหนักรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิในการได้รับสารอาหารที่เพียงพอ และน้ำดื่ม
ในระดับสูงสุดที่ทำได้ทางกายภาพ และสิทธิทางสุขภาพจิต การเคหะที่ดี การศึกษา
การละเว้นจากการกระทำที่อาจขัดขวางหรือปิดกั้นการตระหนักรู้ถึงสิทธิเหล่านี้

Saipem ส่งเสริมความโปร่งใสในด้านข้อมูลที่ส่งถึงชุมชนท้องถิ่น
โดยคำนึงถึงสิ่งที่พวกเขาสนใจเป็นอันดับแรก
นอกจากนี้ยังส่งเสริมรูปแบบการปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่องและรับทราบข้อมูลผ่านสายงานของ
Saipem ที่มีอำนาจ
เพื่อพิจารณาถึงความคาดหวังที่ถูกต้องตามกฎหมายของชุมชนท้องถิ่นต่อแนวคิดและการดำเนิน
กิจกรรมของบริษัท
และเพื่อสนับสนุนกลไกในการกระจายผลกำไรที่เป็นผลจากกิจกรรมมาอย่างเพียงพอ

Saipem มุ่งมั่นที่จะกระจายการคำนึงถึงคุณค่า และหลักธุรกิจ ทั้งภายในและภายนอก
รวมทั้ง สร้างกระบวนการในการควบคุมที่พอเพียง และป้องกันสิทธิเฉพาะของประชาชนท้องถิ่น
โดยคำนึงถึงวัฒนธรรม สถาบัน การเชื่อมโยงและรูปแบบชีวิตของพวกเขา

บุคลากรของ Saipem
ตามหน้าที่ของตนต้องเข้ามีส่วนร่วมในการให้ความหมายของแต่ละโครงการ
ที่สอดคล้องกับการเมืองและแผนงานที่ Saipem จะแทรกแซงในการดำเนินการ
ด้วยมาตรการของความโปร่งใสและยึดถือคุณค่าของจุดมุ่งหมายของ Saipem

³การบริจาคเพื่อสนับสนุนสหภาพการเดินเรือที่มีอำนาจเหนือชาติต้องได้รับการอนุมัติโดยชัดแจ้งจากประธานเจ้าหน้าที่ด้านบุคคล สุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณภาพและความยั่งยืน

2.3.4. การส่งเสริมธุรกิจ "ที่ไม่แสวงหากำไร"

กิจกรรมการกุศลของ Saipem สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน

Saipem มุ่งมั่นที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาในบุคลากรด้วย กิจกรรม "ไม่แสวงหากำไร" ที่เป็นประจักษ์พยานถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการตอบสนองความต้องการของชุมชนที่มีอยู่

2.4. ความสัมพันธ์กับลูกค้าและซัพพลายเออร์

2.4.1. ลูกค้า

Saipem แสวงหาความสำเร็จทางธุรกิจในตลาด โดยนำเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ในสภาพการแข่งขันและปฏิบัติตามกฎทั้งหมดที่กำหนดไว้เพื่อปกป้องการแข่งขันที่เป็นธรรม

Saipem ให้คำมั่นว่าจะเคารพในสิทธิของลูกค้าที่จะไม่รับสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความสมบูรณ์ทางร่างกายของลูกค้า และจะให้ข้อมูลที่เหมาะสมเกี่ยวกับสินค้าที่นำเสนอ

Saipem รับรู้ถึงความชื่นชมจากผู้ได้รับผลิตภัณฑ์หรือการบริการเป็นความสำคัญอันดับแรกต่อความสำเร็จของบริษัท นโยบายทางการค้ามีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพของสินค้าและบริการ ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามหลักการป้องกันไว้ก่อน เป็นหน้าที่ของบุคลากรของ Saipem ที่จะ

- ปฏิบัติตามเอกสารกฎระเบียบสำหรับการจัดการลูกค้าสัมพันธ์
- จัดหาสินค้าและบริการคุณภาพสูงที่ตรงตามความคาดหวังและความต้องการของลูกค้าที่ตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของลูกค้าอย่างเหมาะสม
- ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนเกี่ยวกับสินค้าและบริการ และเป็นความจริงในการโฆษณาหรือการสื่อสารอื่น ๆ เพื่อให้ลูกค้าสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูล

2.4.2. ซัพพลายเออร์และผู้ทำงานร่วมกันภายนอก

Saipem มุ่งมั่นที่จะแสวงหาความเป็นมืออาชีพและใช้ความมุ่งมั่นที่เหมาะสมในการจัดหาซัพพลายเออร์และผู้ทำงานร่วมกันภายนอก เพื่อแบ่งปันหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณ และส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในการปกป้อง และส่งเสริมหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณ

ในสัญญา การจัดซื้อ และโดยทั่วไป การจัดหาสินค้าและ/หรือบริการ และความร่วมมือภายนอก (รวมถึงที่ปรึกษา ตัวแทน ฯลฯ) บุคลากรของ Saipem จะต้อง:

- ปฏิบัติตามการดำเนินงานภายในในการเลือกและการจัดให้มีความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์และผู้ร่วมงานภายนอก และไม่กีดกันบุคคลใด ๑
ด้วยข้อกำหนดที่จำเป็นจากการแข่งขันเพื่อรับการจัดหาจาก Saipem
นำมาใช้ในการคัดเลือกเกณฑ์การประเมินตามวัตถุประสงค์โดยเฉพาะตามวิธีการที่ประกาศและโปร่งใส
- ได้รับความร่วมมือจากซัพพลายเออร์และผู้ทำงานร่วมกันภายนอกเพื่อให้มั่นใจว่า
ลูกค้าได้รับความพึงพอใจอย่างต่อเนื่องในขอบเขตที่เหมาะสมกับความคาดหวังที่ถูกต้อง
ตามกฎหมาย ในแง่ของคุณภาพ ต้นทุน และเวลาส่งมอบ
- ปฏิบัติให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
โดยให้เป็นไปตามกฎหมายที่บังคับใช้และหลักเกณฑ์ความถูกต้องของธุรกรรมที่มีต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการที่จัดหาโดยบริษัท Saipem
ในสภาวะการแข่งขันและตลาด
- ใส่ไว้ในสัญญาว่า
ได้ยืนยันว่าได้อ่านหลักจรรยาบรรณและภาระผูกพันโดยชัดเจนที่จะปฏิบัติตามหลักการที่มี
อยู่ในนั้น
- ปฏิบัติตามและเรียกร้องให้ปฏิบัติตามเงื่อนไขของสัญญา
- คงการสื่อสารที่จริงใจและเปิดเผยกับซัพพลายเออร์และผู้ร่วมงานนอกองค์กร
ตามวิธีการปฏิบัติทางการค้า ให้รายงานโดยทันที ต่อผู้มีอำนาจ
และต่อผู้จัดการจรรยาบรรณ ในเรื่องการละเมิดกฎระเบียบ
คงการเจรจาที่เปิดเผยและโปร่งใสกับซัพพลายเออร์และผู้ทำงานร่วมกันภายนอก
ตามหลักปฏิบัติทางธุรกิจที่ดี
แล้วรายงานการละเมิดหลักจรรยาบรรณที่อาจเกิดขึ้นแก่หัวหน้าผู้บังคับบัญชาและผู้จัดการ
จรรยาบรรณโดยทันที
- แจ้งหน่วยงานที่มีอำนาจของ Saipem
เกี่ยวกับปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับซัพพลายเออร์หรือผู้ทำงานร่วมกันภายนอก
เพื่อให้สามารถประเมินผลที่ตามมาได้ในระดับ Saipem ด้วย

คำตอบแทนที่ต้องจ่ายจะต้องสัมพันธ์กับบริการที่ระบุไว้ในสัญญาเท่านั้น
และจะต้องไม่ชำระเงินให้กับบุคคลอื่นนอกจากคู่สัญญาหรือในประเทศที่สาม
นอกเหนือจากคู่สัญญาหรือเมื่อปฏิบัติตามสัญญา⁴
นอกจากนี้ Saipem ยังจัดให้มีระบบการประเมินซัพพลายเออร์โดยละเอียด
ซึ่งจัดให้มีการนำมาตรการ (การตรวจสอบ การอนุญาต การระงับ การเพิกถอน) มาใช้
กับมาตรการย้อนหลังในกรณีพบว่า
มีพฤติกรรมที่ขัดต่อหลักจรรยาบรรณในขั้นตอนด้านคุณสมบัติ

⁴ เพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติตามข้อห้าม รัฐต่าง ๆ ที่บริษัท/นิติบุคคลคู่กับ Saipem
ได้จัดตั้งคลังส่วนกลางและ/หรือที่มีสำนักงานของตนเอง ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน
จะไม่ถือเป็นรัฐของประเทศที่สาม สำนักงานหรือหน่วยงานปฏิบัติงานที่ทำหน้าที่
และจำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามสัญญา ทั้งนี้
โดยไม่กระทบกระเทือนถึงการควบคุมเพิ่มเติมทั้งหมดที่กำหนดโดยเอกสารข้อบังคับเกี่ยวกับการเลือกคู่สัญญา
และการชำระเงิน

2.5. ผู้บริหาร พนักงาน ผู้ร่วมงานของ Saipem

2.5.1. การพัฒนาและการปกป้องทรัพยากรบุคคล

บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่ขาดไม่ได้ต่อความเป็นอยู่ของบริษัท ความทุ่มเทและความเป็นมืออาชีพของ *ผู้บริหาร* และพนักงานเป็นค่านิยมและเงื่อนไขที่เด็ดขาดในการบรรลุวัตถุประสงค์ของ Saipem

Saipem มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทักษะและความสามารถของ *ผู้บริหาร* และพนักงาน เพื่อให้ในบริบทของการปฏิบัติงาน พลังงานและความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลจะถูกแสดงออกมาอย่างเต็มที่ เพื่อตระหนักถึงศักยภาพของตน และปกป้องสภาพการทำงาน ทั้งในการปกป้องทางจิตใจ สมรรถนะทางร่างกาย และการเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน ไม่อนุญาตให้รับสภาพที่ผิดกฎหมายหรือสร้างความไม่สะดวกเกินควร และส่งเสริมสภาพการทำงานที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพและความเป็นมืออาชีพของบุคคล

Saipem สัญญาว่า จะมอบโอกาสในการทำงานที่เหมือนกันให้แก่คนทำงานทุกคน โดยปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายและสัญญาที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนจะได้รับการปฏิบัติด้านกฎระเบียบและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยพิจารณาจากเกณฑ์คุณธรรม และอำนาจเท่านั้น โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติใด ๆ

หน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้อง

- ในกรณีใด ๆ ก็ตาม ให้ใช้เกณฑ์คุณธรรมและอำนาจ (และในกรณีใด ๆ ใช้อย่างมืออาชีพอย่างเคร่งครัด) ในการตัดสินใจใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์
- ไม่ว่าในกรณีใด ให้คัดเลือก จ้าง ฝึกอบรม ให้ค่าตอบแทน และจัดการทรัพยากรบุคคลโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่คุณสมบัติหรือรสนิยมส่วนบุคคลไม่สามารถก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และสามารถส่งเสริมความสงบสุขของบุคลากรของ Saipem ทั้งหมด

Saipem คาดหวังว่า บุคลากรของ Saipem ในทุกระดับจะร่วมมือกันรักษาบรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อศักดิ์ศรี เกียรติยศ และชื่อเสียงของทุกคนในบริษัท Saipem จะเข้าแทรกแซงเพื่อป้องกันทัศนคติที่ไม่เหมาะสมระหว่างบุคคล การเลือกปฏิบัติ หรือการหมิ่นประมาท ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมการทำงานเฉพาะที่สร้างความไม่พอใจเป็นพิเศษต่อความอ่อนไหวของผู้คนก็ถือว่ามี ความเกี่ยวข้องเช่นกัน

ไม่ว่าในกรณีใด

พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความรุนแรงทางร่างกายหรือทางศีลธรรมเป็นสิ่งต้องห้ามโดยไม่มีข้อยกเว้น

2.5.2. การจัดการความรู้

Saipem ส่งเสริมวัฒนธรรมและการริเริ่มที่มุ่งเผยแพร่ความรู้ภายในโครงสร้าง และเน้นถึงค่านิยม หลักการและพฤติกรรม

และการมีส่วนร่วมในแง่ของนวัตกรรมของครอบครัวมืออาชีพในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา กิจกรรมทางธุรกิจและเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท

Saipem

รับหน้าที่ในการเสนอวิธีการสำหรับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมืออาชีพ กลุ่มงาน รวมถึงการประสานงานและการเข้าถึงเทคนิค และส่งเสริมการริเริ่มเพื่อการพัฒนา การเผยแพร่ และการจัดระบบความรู้ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหลักของสายงานและแนวปฏิบัติ เพื่อกำหนดแนวทางและแนวปฏิบัติอ้างอิง ที่มุ่งรับประกันความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน

บุคลากรของ

Saipem

ทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการจัดการความรู้ของกิจกรรมที่พวกเขารับผิดชอบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบสำหรับการแบ่งปันและแจกจ่ายความรู้ระหว่างบุคคล

2.5.3. ความปลอดภัยขององค์กร

Saipem มีส่วนร่วมในการศึกษาพัฒนา และดำเนินการตามกลยุทธ์ นโยบายและแผนปฏิบัติการ ที่มุ่งป้องกันและเอาชนะพฤติกรรมที่น่าตำหนิหรือเป็นอันตรายใด ๆ

ที่อาจทำให้เกิดความเสียหายโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อบุคลากรของ และ/หรือทรัพยากรที่จับต้องได้และทรัพยากรที่ไม่มีตัวตนของบริษัท

Saipem

มาตรการป้องกันและปกป้องได้รับการสนับสนุน

โดยมุ่งเป้าไปที่การลดความจำเป็นในการตอบสนองเชิงรุก

-

เฉพาะในสัดส่วนของการกระทำที่ผิดสมควร - ต่อการคุกคามต่อผู้คนและทรัพย์สิน

บุคลากรของ

Saipem

ทุกคนต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการรักษามาตรฐานความปลอดภัยขององค์กรอย่างเหมาะสม ละเว้นจากพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายหรือเป็นอันตรายในทุกกรณี และรายงานกิจกรรมใด ๆ ที่ดำเนินการโดยบุคคลที่สามที่สร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินหรือทรัพยากรบุคคลของ Saipem

จำเป็นต้องปฏิบัติตามคำแนะนำของ

Saipem

อย่างเคร่งครัดในบริบทใดที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความปลอดภัยส่วนบุคคล

ละเว้นจากพฤติกรรมที่อาจเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น โดยให้รายงานสถานการณ์อันตราย ความปลอดภัยของตนเองหรือของบุคคลที่สามต่อหัวหน้าของตนเองโดยทันที

2.5.4. การละเมิด หรือการก่อกวนในสถานที่ทำงาน

Saipem สนับสนุนความคิดริเริ่ม ที่มุ่งสร้างวิธีการทำงานที่มุ่งบรรลุความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กร

Saipem

กำหนดให้ไม่มีการล่วงละเมิดหรือทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการก่อกวนในความสัมพันธ์ในการ

ทำงานภายในและภายนอก
ห้ามมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นสิ่งต้องห้ามโดยไม่มีข้อยกเว้น

- พฤติกรรมการสร้างที่ทำงานเป็นสถานที่ของการข่มขู่ การเป็นศัตรู การอยู่คนเดียว หรือแม่แต่ การแบ่งแยกเป็นกลุ่มในบรรดาพนักงานด้วยกัน
- กระทำการรบกวนต่อประสิทธิภาพของการทำงาน
- ขัดขวางโอกาสในการทำงานของผู้อื่น
ด้วยเหตุผลเพียงอย่างเดียวคือการแข่งขันส่วนบุคคลหรือการแข่งขันของพนักงานคนอื่น ๆ

ห้ามใช้ความรุนแรง การล่วงละเมิด หรือการกระทำทางเพศ
หรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยส่วนบุคคลและวัฒนธรรมในรูปแบบใด
รูปแบบที่ห้ามมีดังต่อไปนี้

- ครอบงำการตัดสินใจใด ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ที่ได้รับต่อการยอมรับความโปรดปรานทางเพศ
หรือความแตกต่างส่วนบุคคลและวัฒนธรรม
- ชักจูงให้พนักงานร่วมกันได้รับความโปรดปรานทางเพศ
โดยมีอิทธิพลต่อบทบาทของพวกเขา
- เสนอความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่วนตัว
แม้ว่าจะไม่ได้รับการขอบทโดยชัดแจ้งหรือไม่มีเหตุผลก็ตาม
- การอ้างถึงการไม่มีความสามารถ และความพิการทั้งทางกายและใจ
หรือรูปแบบความแตกต่างทางประเพณี ศาสนา หรือการแบ่งแยกทางเพศ

2.5.5. การห้ามใช้สารมีแอลกอฮอล์ หรือสารเสพติด และการสูบบุหรี่

บุคลากรของ Saipem
ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและรักษาบรรยากาศของการเคารพซึ่งกันและกันในสถานที่
ทำงาน ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับเงื่อนไขของการเคารพต่อความอ่อนไหวของผู้อื่น

ถูกถือว่าขาดสติสัมปชัญญะด้วยความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อลักษณะสิ่งแวดล้อมเหล่านี้
ใช้หรืออยู่ภายใต้ผลกระทบของสารแอลกอฮอล์ ยาเสพติด หรือสารที่มีผลคล้ายคลึงกัน
ในระหว่างการทำงานและในที่ทำงาน

สถานะของการติดยาเรื้อรังเมื่อส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็น -
ด้วยเหตุผลตามสัญญา - เหมือนกับกรณีก่อนหน้านี้ ทั้งนี้ Saipem สัญญาว่า โดยสัญญาจ้าง
จะสนับสนุนการดำเนินการทางสังคมที่คาดการณ์ไว้ในส่วนนี้

ด้วยเหตุนี้ จึงห้าม

- การถือ การใช้ การเสนอหรือขายยาเสพติดหรือสารที่มีผลคล้ายคลึงกัน
ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ในระหว่างการทำงานและในที่ทำงาน
- การสูบบุหรี่ในที่ทำงาน Saipem สนับสนุนความคิดริเริ่มโดยสมัครใจ
โดยมุ่งเป้าไปที่ผู้ที่ตั้งใจจะเลิกสูบบุหรี่ และการระบุพื้นที่ใด ๆ
ที่สงวนไว้สำหรับผู้สูบบุหรี่จะคำนึงถึงสภาพของผู้ที่รู้สึกไม่สบายตัวเนื่องจากการมีควัน
หรือในสภาพที่ทำงานร่วมกัน และขอไม่ให้สัมผัสกับ "การสูบบุหรี่แบบมือสอง" ในที่ทำงาน

3. วิธีการเพื่อการนำจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

3.1. ระบบการควบคุมภายใน

Saipem รับหน้าที่ในการส่งเสริมและรักษาระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ เพื่อให้เข้าใจว่า เป็นกลุ่มวิธีการทั้งหมดที่จำเป็นหรือมีประโยชน์ในการกำกับ การจัดการ และการตรวจสอบกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้แน่ใจว่า สอดคล้องกับกฎหมายและเอกสารข้อกำหนด เพื่อปกป้องทรัพย์สินของบริษัท เพื่อจัดการกิจกรรมอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ข้อมูลการบัญชีและการเงินที่ถูกต้องและครบถ้วน

ความรับผิดชอบในการสร้างระบบการควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพนั้นเป็นเรื่องปกติสำหรับสายงานองค์กรของ Saipem ทุกระดับ ดังนั้น ทุกคนที่อยู่ในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุม จึงต้องมีความมุ่งมั่นที่จะกำหนดและมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการปฏิบัติที่เหมาะสมของระบบการควบคุมภายใน

Saipem ยังส่งเสริมการเผยแพร่ในทุกระดับขององค์กร โดยผ่านทางเอกสารข้อกำหนด ด้วยความตระหนักถึงการมีอยู่ของการควบคุม และสมมติฐานของความคิด ที่มุ่งเน้นไปที่การควบคุมอย่างมีสติและสมัครใจ ดังนั้น ฝ่ายบริหารจะมาก่อนและเป็นหน่วยที่สำคัญที่สุด แล้วต่อมาบุคลากรของ Saipem ทุกคนไม่ว่าในกรณีใด ๆ จะต้องมีส่วนร่วมและมีบทบาทในระบบควบคุมภายในของ Saipem และให้มีส่วนร่วมกับผู้ทำงานร่วมกันด้วยทัศนคติที่ดี

ทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลทรัพย์สินของบริษัท (ที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้) ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการประกอบธุรกิจ ห้ามพนักงานใช้ หรืออนุญาตให้ผู้อื่นใช้ทรัพย์สินและทรัพยากรของ Saipem ในทางที่ผิด

การปฏิบัติและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จหรือการมีส่วนร่วมในการฉ้อโกงจนเสร็จสิ้นถือเป็นสิ่งต้องห้ามโดยไม่มีข้อยกเว้น

หน่วยงานควบคุมและออกข้อกำหนด หน่วยงานตรวจสอบภายใน และบริษัทตรวจสอบที่ได้รับการแต่งตั้งจะสามารถเข้าถึงข้อมูล เอกสาร และข่าวสารที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมที่พวกเขาได้รับผิดชอบได้โดยอิสระ

3.1.1. ข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์

Saipem ตระหนักและเคารพสิทธิของบุคลากร ในการเข้าร่วมในการลงทุน ธุรกิจ หรือกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากที่ดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของ Saipem โดยมีเงื่อนไขว่า กิจกรรมเหล่านี้เป็นกิจกรรมที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ดำเนินการต่อ Saipem Saipem ใช้กฎที่กำหนดไว้ในเอกสารจรรยาบรรณ ที่รับรองความโปร่งใสและความถูกต้องทั้งที่เป็นรูปธรรม

และตามขั้นตอนของการทำธุรกรรมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและหัวข้อด้านผลประโยชน์

ผู้บริหารและพนักงานของ Saipem จะต้องหลีกเลี่ยงและรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างกิจกรรมทางเศรษฐกิจส่วนบุคคลและครอบครัว กับหน้าที่ที่พวกเขาอยู่ในสายงานหรือหน่วยงานที่พวกเขาสังกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามความรู้ที่ดีที่สุดของตนเอง ทุกคนจะต้องรายงานสถานการณ์และกิจกรรมเฉพาะที่ตนเองหรือคู่สมรส ญาติและญาติของเขาถึงระดับที่ 4 หรือผู้อยู่ร่วมกันโดยพฤตินัยว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสียทางเศรษฐกิจและการเงิน (เจ้าของหรือผู้ถือหุ้น) ในบริบทของซีพีพลายเออร์ ลูกค้า คู่แข่ง ผู้รับเหมาที่เป็นบุคคลภายนอก หรือบริษัทแม่หรือบริษัทในเครือหรือมีบทบาทในการบริหารหรือควบคุมหรือการบริหารจัดการที่นั่น

นอกเหนือจากนี้ ยังถือว่าสถานการณ์ต่อไปนี้เป็นความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

- การใช้ตำแหน่งของตนในบริษัทหรือการใช้ข้อมูลหรือโอกาสของการดำเนินการที่ได้มาจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อผลประโยชน์อันเกินควร
- การเข้าร่วมกับธุรกิจที่ดำเนินงานในส่วนของพนักงานและ/หรือครอบครัวของพวกเขาในฐานะเป็นซีพีพลายเออร์ ตัวแทนจำหน่าย คู่แข่ง

ในกรณีใด ๆ ก็ตาม เพื่อให้เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุมผู้บริหารและพนักงานของ Saipem จะต้องหลีกเลี่ยงสถานการณ์และกิจกรรมทั้งหมดที่อาจมีความขัดแย้งกับผลประโยชน์ของบริษัท หรือที่อาจขัดขวางศักยภาพในการตัดสินใจอย่างเป็นกลางเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัท และการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดต่อหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณหรือในความหมายทั่วไป

สถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม ๑ ที่อาจก่อให้เกิดหรือนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะต้องได้รับการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือต่อหน่วยงานที่มีส่วนร่วมโดยทันที ในกรณีใด ๆ ก็ตาม พนักงานจะต้องสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่มีอำนาจและสื่อสารไปยังผู้จัดการจรรยาบรรณ

บุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องละเว้นจากการแทรกแซงในกระบวนการปฏิบัติงาน / การตัดสินใจทันที

หลังจากปรึกษากับหน่วยงานทรัพยากรบุคคลแล้ว ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือองค์กรสามารถจะ:

- ตรวจสอบการมีอยู่ หรือความขัดแย้งในลักษณะอื่นและระบุแนวทางแก้ไขการดำเนินงานที่มุ่งปกป้องความโปร่งใสและความถูกต้องของการดำเนินกิจกรรมในกรณีเฉพาะ
- ส่งคำแนะนำเป็นลายลักษณ์อักษรที่จำเป็นไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่งข้อมูลไปยังหน่วยงานทรัพยากรบุคคลที่มีอำนาจเช่นเดียวกับผู้จัดการจรรยาบรรณ
- รวบรวมเอกสารที่ได้รับและส่ง

3.1.2. ความโปร่งใสของการรายงานทางบัญชี

ความโปร่งใสทางบัญชีขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริง และความถูกต้อง และความครบถ้วนของข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบันทึกทางบัญชีที่เกี่ยวข้อง สมาชิกขององค์กร ผู้บริหาร หรือพนักงานแต่ละคนต้องร่วมมือกันภายใต้ขอบเขตอำนาจของตน เพื่อให้ข้อเท็จจริงเพื่อจัดการแสดงอย่างถูกต้องและอย่างรวดเร็วในบันทึกทางบัญชี

ห้ามมิให้มีส่วนร่วมในพฤติกรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อความโปร่งใสและการตรวจสอบย้อนกลับของงบการเงิน

สำหรับการดำเนินการแต่ละครั้ง

เอกสารสนับสนุนที่เพียงพอของกิจกรรมที่ดำเนินการจะถูกเก็บไว้เป็นแฟ้ม เพื่อให้:

- ลงรายการบัญชีที่ง่ายและทันเวลา
- ระบุระดับความรับผิดชอบที่แตกต่างกันและการแบ่งแยกหน้าที่
- สร้างการปฏิบัติงานขึ้นใหม่อย่างถูกต้อง เพื่อลดโอกาสของข้อผิดพลาดรวมทั้งข้อบกพร่องด้านเอกสารหรือการตีความ

แต่ละระเบียบจะต้องสะท้อนด้วยสิ่งที่แสดงในเอกสารประกอบอย่างชัดเจน เป็นความรับผิดชอบของบุคลากรของ Saipem ทุกคนเพื่อให้แน่ใจว่าสามารถติดตามเอกสารและจัดลำดับตามเกณฑ์ที่มีเหตุผลได้ง่าย

บุคลากรของ Saipem ผู้ที่ล่วงรู้ถึงการละเว้น ความเท็จเท็จ ความประมาทเลินเล่อของการบัญชีหรือเอกสารที่ใช้บันทึกทางบัญชี จะต้องรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด และต่อผู้จัดการจรรยาบรรณ

3.2. ความคุ้มครองด้านสุขภาพ ความปลอดภัย สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยของชุมชน

กิจกรรมของ Saipem จะต้องถูกดำเนินการตามข้อตกลงและมาตรฐานสากลและตามกฎหมาย ข้อบังคับ แนวทางปฏิบัติในการบริหารและนโยบายระดับชาติของประเทศที่ดำเนินการเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของแรงงาน สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยสาธารณะ

Saipem มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันตามสถานที่ที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมุ่งเป้าไปที่การปกป้องทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในการปฏิบัติงานต้องอ้างอิงถึงเกณฑ์ขั้นสูงในการปกป้องสิ่งแวดล้อมและประสิทธิภาพ การให้พลังงาน การดำเนินการปรับปรุงสภาพทางสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ตามหน้าที่ของตน บุคลากรของ Saipem มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกระบวนการป้องกันความเสี่ยง การปกป้องสิ่งแวดล้อม

ความปลอดภัยสาธารณะ และการปกป้องสุขภาพและความปลอดภัยต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อบุคคลที่สาม

3.3. การวิจัย นวัตกรรม และการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา

Saipem

ส่งเสริมกิจกรรมการวิจัยและนวัตกรรมโดยผู้บริหารและพนักงานภายในขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่

ทรัพย์สินทางปัญญาที่เกิดจากกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรมถือเป็นทรัพย์สินที่สำคัญและเป็นหัวใจของ Saipem

การวิจัยและนวัตกรรมทุ่มเทให้การส่งเสริมสินค้า และพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้พลังงาน	วิธีการ	กระบวนการ
ความใส่ใจในสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และชุมชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นที่ ดำเนินการและเพื่อความยั่งยืนของกิจกรรมทางธุรกิจโดยทั่วไป	การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	ลูกค้า Saipem

บุคลากรของ

Saipem

จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันภายใต้ขอบเขตของหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อให้สามารถพัฒนา คัดกรอง และเพิ่มประสิทธิภาพได้

3.4. ความเป็นส่วนตัว

3.4.1. การรักษาความลับของบริษัท

กิจกรรมของ Saipem จำเป็นต้องมีการได้มา การจัดเก็บ การประมวลผล การสื่อสารและการเผยแพร่ข่าวสาร เอกสาร และข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเจรจา ขั้นตอนการบริหาร ธุรกรรมทางการเงิน เทคนิค (สัญญา โฉนด รายงาน บันทึก ผลการศึกษา ภาพวาด ภาพถ่าย ซอฟต์แวร์อย่างต่อเนื่อง เป็นต้น) ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยต่อภายนอกได้เนื่องจากข้อตกลงตามสัญญา หรือการเปิดเผยที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สมควรอาจสร้างความเสียหายต่อผลประโยชน์ของบริษัท

เป็นภาระหน้าที่ของบุคลากรของ	Saipem
ที่จะต้องประกันความลับที่จำเป็นตามสถานการณ์สำหรับข้อมูลที่เรียนรู้แต่ละรายการ บนพื้นฐานของการทำงานของพวกเขา โดยปราศจากอคติต่อความโปร่งใสของกิจกรรมที่ดำเนินการ และภาระหน้าที่ด้านข้อมูลที่กำหนดโดยข้อกำหนดที่มีผลบังคับใช้	

ข้อมูล และข่าวสารที่ได้รับหรือประมวลผลระหว่างการทำงานหรือผ่านหน้าที่ของตนตกเป็นของ Saipem และไม่สามารถใช้ หรือเปิดเผยได้หากไม่ได้รับอนุญาตเฉพาะโดยผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ต้องปฏิบัติตามเอกสารข้อกำหนดเฉพาะ	ความรู้ สื่อสาร
---	-----------------

3.4.2. การปกป้องความเป็นส่วนตัว

Saipem มีหน้าที่ในการปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและบุคคลที่สาม ที่สร้างหรือได้มาภายในธุรกิจและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ และหน้าที่หลีกเลี่ยงการใช้ข้อมูลนี้ในทางที่ผิด

Saipem มุ่งมั่นที่จะให้แน่ใจว่า การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลที่ดำเนินการภายในสายงานของตนเองนั้นได้ดำเนินการตามสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ตลอดจนศักดิ์ศรีของเจ้าของข้อมูลตามที่กำหนดโดยข้อกำหนดในปัจจุบัน

การประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะต้องดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม และเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะที่ชัดเจนและชอบด้วยกฎหมายเท่านั้นที่จะถูกรวบรวมและบันทึกในกรณีใด ๆ ก็ตาม ข้อมูลจะถูกเก็บไว้เป็นระยะเวลาไม่เกินระยะเวลาที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์ในการรวบรวม

Saipem ยังมีหน้าที่ที่จะใช้มาตรการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันที่เหมาะสมต่อข้อมูลทั้งหมดที่รวบรวม และที่จัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงของการทำลายและการสูญเสีย การเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือการประมวลผลโดยไม่ได้รับอนุญาต บุคลากรของ Saipem จะต้อง

- รับมาและประมวลผลเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมสำหรับวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ครอบคลุม
- รับมาและประมวลผลข้อมูลเฉพาะตามที่กำหนดไว้ในเอกสารข้อยกเว้นเฉพาะ และจัดเก็บและรักษาข้อมูลอย่างถาวร เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้อื่นที่ไม่ได้รับอนุญาตได้ล่วงรู้
- นำเสนอและจัดลำดับข้อมูลในลักษณะที่บุคคลที่ได้รับอนุญาตให้เข้าถึงสามารถให้คำโคตรงที่มีความแม่นยำ ครอบคลุม และเป็นความจริงมากที่สุด
- สื่อสารข้อมูลตามที่กำหนดไว้ในเอกสารข้อยกเว้นเฉพาะหรือตามการอนุญาตอย่างชัดเจนของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และหลังจากตรวจสอบการเปิดเผยในกรณีเฉพาะของข้อมูลแล้วในกรณีใด ๆ ก็ตามเท่านั้น โดยอ้างอิงถึงข้อจำกัดแบบสัมบูรณ์หรือแบบสัมพัทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงบุคคลที่สามกับ Saipem จากความสัมพันธ์ในรูปแบบใด ๆ และเมื่อได้รับความยินยอมจากพวกเขา หากเป็นไปได้

3.4.3. การร่วมมือมีส่วนกับสมาคม ชมรม งานแสดงสินค้า หรือการประชุมภายนอกองค์กร

Saipem สนับสนุนการมีส่วนร่วมในสมาคม โครงการ กิจกรรมหรือการประชุมภายนอก ภายใต้เงื่อนไขของความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมทางวิชาชีพ การมีส่วนร่วมเหล่านี้ คือ

- การมีส่วนร่วมกับสมาคม การประชุม การเสวนา การสัมมนา การศึกษา
- การเขียนบทความ เรียงความ และการประชาสัมพันธ์โดยทั่วไป

- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ โดยทั่วไป

<p>ในการนี้ ได้ถูกเรียกร้องให้แสดงหรือให้ข้อมูลภายนอกหรือข่าวสารเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลลัพธ์</p>	<p>ผู้บริหารและพนักงานของ และมุมมองของ</p>	<p>Saipem กิจกรรม Saipem -</p>
---	--	--

นอกเหนือจากการปฏิบัติตามเอกสารจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับ *การละเมิดตลาด*
เพื่อขอรับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ต้องปฏิบัติตาม
และข้อความและรายงานที่จัดเตรียมไว้ตลอดจนการเห็นด้วยกับเนื้อหาของรายงานของ
Saipem ที่มีอำนาจ

4. ขอบเขตการนำไปใช้และรายงานอ้างอิงของจรรยาบรรณ

หลักเกณฑ์และเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณถูกนำไปใช้กับบุคลากรในธุรกิจของ Saipem

ตัวแทนที่ระบุโดย Saipem ในองค์กรของบริษัทย่อย กลุ่มบริษัท
และ *กิจการร่วมค้า* ส่งเสริมหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณตามอำนาจหน้าที่ของตน

เป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของกรรมการและ *ผู้บริหาร* ในการให้เนื้อหา
หลักการและข้อกำหนดของหลักจรรยาบรรณ รับผิดชอบทั้งภายในและภายนอก
และเสริมสร้างความไว้วางใจ ความสามัคคี และจิตวิญญาณของกลุ่ม
ตลอดจนแสดงตัวอย่างพฤติกรรมของตนด้วยพฤติกรรมของตนเองและผู้ทำงานร่วมกัน
และสั่งให้พวกเขาปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณ
ตลอดจนชักนำให้พวกเขาตั้งคำถามและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อกำหนดเป็นการส่วนบุคคล

เพื่อให้สอดคล้องกับหลักจรรยาบรรณ บุคคลแต่ละคนอาจติดต่อกันโดยตรง
แม้กระทั่งผู้จัดการจรรยาบรรณ

4.1. ภาระหน้าที่ต่อความเข้าใจในหลักจรรยาบรรณ และการรายงานการละเมิดที่อาจเกิดขึ้น

จรรยาบรรณนี้มีให้ใช้ต่อพนักงานทุกคนในเว็บไซต์ *อินเทอร์เน็ต* ของบริษัท
ในระบบการจัดการเอกสาร และสำหรับผู้ใช้ทั้งหมด - รวมถึงผู้ที่ไม่ใช่พนักงาน -
บน *อินเทอร์เน็ต* ของ Saipem

บุคลากรใน Saipem แต่ละคนจำเป็นต้องรู้หลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณ
ตลอดจนเอกสารข้อกำหนดอ้างอิง ที่ควมคมหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่

บุคลากร Saipem แต่ละคนจะต้อง:

- ละเว้นจากการกระทำที่ขัดต่อหลักการ เนื้อหา และเอกสารข้อกำหนดดังกล่าว
- คัดเลือกอย่างระมัดระวัง เเท่าที่อำนาจหน้าที่ของเขา/เธอเกี่ยวข้อง
และชักนำพวกเขาให้ปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณอย่างเต็มที่
- ขอให้บุคคลที่สามที่มีความสัมพันธ์กับ Saipem ยืนยันว่า ได้อ่านหลักจรรยาบรรณแล้ว
- รายงานโดยทันทีต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือรายงานต่อหน่วยงานที่พวกเขาเป็นส่วนหน
ึ่ง และต่อผู้จัดการจรรยาบรรณ

ถึงสิ่งที่ค้นพบหรือข้อมูลที่ *ผู้มีส่วนได้เสีย* ให้อำนาจเกี่ยวกับกรณีที่เป็นไปได้ หรือคำขอให้ละเมิดหลักจรรยาบรรณ

รายงานการละเมิดที่เป็นไปได้จะถูกส่งไปตามขั้นตอนการปฏิบัติงานที่กำหนดโดยเอกสารข้อกำหนดที่เฉพาะเจาะจงและกำหนดโดยคณะกรรมการควบคุมและความเสี่ยง

- คณะกรรมการผู้ตรวจสอบตามกฎหมาย และหน่วยงานกำกับดูแลของ Saipem SpA
- รวมมือกับผู้จัดการจรรยาบรรณและกับผู้มีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในกระบวนการที่กำหนด ในอันที่จะวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของการละเมิดหลักจรรยาบรรณนี้
- ใช้มาตรการแก้ไขทันทีเมื่อจำเป็นตามสถานการณ์ และไม่ว่าในกรณีใด ให้ป้องกันการตอบโต้ใด ๆ

หากภายหลังจากการรายงานข่าวสารที่มีความเป็นไปได้ของการละเมิด

บุคคลที่เชื่อว่าตนเองได้รับความเดือดร้อนจากการตอบโต้สามารถจะติดต่อผู้จัดการจรรยาบรรณ ได้โดยตรง โดยไม่กระทบกระเทือนถึงข้อเท็จจริงที่ว่า

ตนจะไม่สามารถทำการสอบสวนโดยส่วนตัวหรือรายงานข่าวแก่บุคคลอื่นใด

และรายงานต่อผู้ค้าประกัน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นหรือหน่วยงานที่ตนสังกัด

4.2. สายงานอ้างอิงและการกำกับดูแล

โดยผ่านทางกรวางแนวทางจากผู้จัดการจรรยาบรรณ Saipem มุ่งมั่นที่จะรับประกัน

- การเผยแพร่หลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณอย่างสูงสุดในบุคลากรของ Saipem และ *ผู้มีส่วนได้เสียอื่น* ๆ การจัดหาวิธีการเพื่อการรับรู้และการชี้แจงใด ๆ ที่เป็นไปได้ในการตีความและการดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณ ตลอดจนการปรับปรุงหลักจรรยาบรรณเพื่อปรับให้เข้ากับวิวัฒนาการที่อ่อนไหวของประชาชนและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินการตรวจสอบข่าวใด ๆ เกี่ยวกับการละเมิดหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณหรือเอกสารข้อกำหนดอ้างอิง การประเมินตามวัตถุประสงค์ของข้อเท็จจริงและการดำเนินการที่ตามมา ในกรณีที่มีการละเมิดที่ทำการลงโทษที่เพียงพอและแน่ชัดว่า ไม่มีใครจะถูกลงโทษไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ เนื่องจากได้แจ้งข่าวการละเมิดหลักจรรยาบรรณหรือเอกสารข้อกำหนดอ้างอิง

4.2.1. ผู้จัดการจรรยาบรรณ

หลักจรรยาบรรณแสดงถึงหลักการทั่วไปที่ไม่เสื่อมคลายขององค์กร

รูปแบบการจัดการและการควบคุมที่ Saipem SpA นำมาใช้ตามมาตรการของอิตาลีเรื่อง "ความรับผิดชอบของนิติบุคคลต่อความผิดทางปกครองตามอาชญากรรม"

ที่มีอยู่ในกฎหมายคือพระราชกฤษฎีกา 8 มิถุนายน 2544 ฉบับที่ 231

Saipem

SpA

มอบหมายหน้าที่ของผู้จัดการจรรยาบรรณให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่จัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานของแบบจำลองดังกล่าว บริษัทในเครือแต่ละแห่ง

ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในอิตาลีและต่างประเทศ

ต่างมอบหมายหน้าที่ของผู้จัดการจรรยาบรรณให้กับหน่วยงานกำกับดูแลหรือหน่วยงานที่คล้าย

คลังกัน โดยการกระทำอย่างเป็นทางการของหน่วยงานที่มีอำนาจ

ผู้จัดการจรรยาบรรณได้รับมอบหมายงาน:

- ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณและการออกเอกสารข้อกำหนดอ้างอิง รายงานและเสนอต่อ CEO ของบริษัท ถึงแผนงานที่เป็นประโยชน์ในการเผยแพร่และความรู้เกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณที่มากขึ้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดที่ตรวจพบอย่างซ้ำซาก
- ส่งเสริมแผนงานการสื่อสารและการฝึกอบรมเฉพาะสำหรับ *ผู้บริหาร* และพนักงานของ Saipem
- ตรวจสอบข่าวที่อาจละเมิดหลักจรรยาบรรณ ส่งเสริมการตรวจสอบที่เหมาะสมที่สุด เข้าแทรกแซง เมื่อมีการรายงานโดยบุคลากรของ Saipem ในกรณีที่มีข่าวการละเมิดหลักจรรยาบรรณ ที่ถือว่าไม่ได้รับการกล่าวถึงอย่างถูกต้อง หรือมีการตอบโต้ของบุคคลที่เกิดขึ้นภายหลังการรายงาน
- แจ้งผลการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องเพื่อการใช้มาตรการลงโทษใด ๆ กับสายงานที่มีอำนาจ แจ้งสายงาน/พื้นที่ที่เกี่ยวข้องถึงผลการตรวจสอบที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้มาตรการที่เหมาะสม

ผู้จัดการจรรยาบรรณของ Saipem SpA
ยังนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมและความเสี่ยงและคณะกรรมการผู้ตรวจสอบตามกฎหมายของ Saipem SpA รวมทั้งเสนอต่อประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารของ Saipem SpA ซึ่งรายงานต่อคณะกรรมการบริษัท Saipem SpA เป็นรายงานประจำปีเกี่ยวกับการนำหลักจรรยาบรรณไปใช้และความจำเป็นในการปรับปรุง

ในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้จัดการจรรยาบรรณของ Saipem SpA ใช้ "สำนักเลขานุการทางเทคนิคของหน่วยงานกำกับดูแล 231 แห่งของ Saipem SpA" ที่จัดตั้งขึ้นภายใต้สายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น สำนักเลขานุการทางเทคนิคได้รับการสนับสนุนโดยสายงานที่มีอำนาจของ Saipem SpA และยังเปิดใช้งานและรักษาลำดับ *การรายงานและการสื่อสาร* ที่เพียงพอกับผู้จัดการจรรยาบรรณของบริษัทย่อย

เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเสนอรายงาน Saipem
ได้กำหนดช่องทางสื่อสารเฉพาะที่ระบุไว้ในขั้นตอน "รายงาน
รวมถึงรายงานที่ไม่ระบุตัวตนที่ได้รับโดย Saipem SpA
และจากบริษัทย่อยในอิตาลีและต่างประเทศ"
ที่เผยแพร่บน *อินทราเน็ต* และเว็บไซต์ *อินเทอร์เน็ท* ของ Saipem และบุคลากรของ Saipem และผู้ใช้ทั้งหมดของเว็บไซต์ทั้งหมดสามารถเข้าถึงได้

Saipem SpA ยังได้จัดตั้ง "ช่องทางเฉพาะ"
ของหน่วยงานกำกับดูแลเพื่ออำนวยความสะดวกในการเสนอการสื่อสาร:

organismodivigilanza@saipem.com

4.2.2. ทีมส่งเสริมหลักจรรยาบรรณ

เพื่อส่งเสริมความตระหนักและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามหลักจรรยาบรรณ ทีมงานส่งเสริมหลักจรรยาบรรณจึงถูกจัดตั้งขึ้นภายใต้การกำกับดูแลของผู้จัดการจรรยาบรรณ

อง Saipem SpA ทีมส่งเสริมหลักจรรยาบรรณใน Saipem
จัดหาวิธีการด้านความรู้ความเข้าใจและการชี้แจงที่เป็นไปได้ทั้งหมดเพื่อการตีความและการดำ
เนินการตามหลักจรรยาบรรณ

สมาชิกของทีมถูกแต่งตั้งโดย CEO ของ Saipem SpA
ตามข้อเสนอของผู้จัดการจรรยาบรรณของ Saipem SpA

4.3. การแก้ไขหลักจรรยาบรรณ

การแก้ไขหลักจรรยาบรรณนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการของบริษัท Saipem SpA
ข้อเสนอนี้ถูกจัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงการประเมินโดย *ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย*
โดยอ้างอิงถึงหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณ
ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังและการรายงานข้อบกพร่องใด ๆ

4.4. คุณค่าเชิงสัญญาในหลักจรรยาบรรณ

จะต้องถือว่า

การปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณเป็นส่วนสำคัญของภาระผูกพันตามสัญญาของบุคลากรของ
Saipem ทั้งหมด ตามกฎหมายและเพื่อวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่บังคับใช้

การละเมิดหลักการและเนื้อหาของหลักจรรยาบรรณอาจเป็นการละเมิดหน้าที่หลักตามคว
ามสัมพันธ์ในการจ้างงานหรือเป็นความผิดทางวินัย
โดยมีผลทางกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับคงสัญญาการจ้างงาน
และสามารถเรียกค่าสินไหมทดแทนต่อความเสียหายที่เกิดจากสิ่งเดียวกันอีกด้วย