

# 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 2018



# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

---

Metodologia, principi e criteri di reporting	71
Perimetro di rendicontazione	71
Analisi di materialità e definizione del contenuto	72
<b>Modello aziendale di gestione e organizzazione</b>	<b>74</b>
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA - "Modello 231 (include il Codice Etico)"	74
La Corporate Governance	75
La relazione con gli stakeholder	75
<b>Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali</b>	<b>76</b>
Politiche e sistema di gestione ambientale	76
<b>Attività e risultati della gestione ambientale</b>	<b>78</b>
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	78
L'efficienza energetica e le emissioni GHG	79
La gestione della risorsa idrica	80
La gestione dei rifiuti	81
<b>Gli aspetti sociali</b>	<b>82</b>
Le politiche e la gestione degli aspetti sociali	82
<b>Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali</b>	<b>84</b>
La relazione con il territorio	84
La presenza locale	84
La gestione etica della catena di fornitura	84
<b>Le persone in Saipem</b>	<b>86</b>
Politiche e gestione delle persone	86
I rischi connessi alla gestione delle persone	87
Attività e risultati della gestione delle persone	87
Lo sviluppo delle competenze e conoscenze	88
Le relazioni industriali	91
Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze	91
Innovazione nella gestione delle persone	93
La salute	94
La sicurezza	95
L'integrità degli asset	98
<b>Lotta alla corruzione</b>	<b>98</b>
<b>Rispetto dei diritti umani</b>	<b>99</b>
Pratiche di security	100
Segnalazione di sospette violazioni	101
<b>Revisione limitata</b>	<b>103</b>
<b>Indice dei contenuti GRI</b>	<b>104</b>

---

# DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

La "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" è il documento informativo sull'andamento della gestione degli aspetti non finanziari che descrive le politiche del Gruppo, le attività, i principali risultati e impatti generati nell'anno, in termini di indicatori e analisi di trend.

## Metodologia, principi e criteri di reporting

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (da qui in avanti DNF) del Gruppo Saipem al 31 dicembre 2018, così come richiesto dal D.Lgs. n. 254/2016 e s.m.i.

Il documento è redatto in conformità ai GRI Standards del **Global Reporting Initiative (GRI)**, **opzione "Core"** (vedi sezione "Indice dei contenuti GRI"). L'opzione Core richiede di riportare tutti i 33 Disclosures inclusi nelle aree Organisational profile, Strategy, Ethics and integrity, Governance, Stakeholder engagement, Reporting practice, e per ogni tema materiale, rispettare tutte le richieste contenute nello standard GRI 103 "Management Approach" e tutte le richieste di rendicontazione per almeno un indicatore previsto dal relativo Standard "topic-specific".

La DNF richiama la "**Relazione sulla gestione**" e la "**Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari**" per i contenuti che sono trattati nel dettaglio nei suddetti documenti 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 di carattere non finanziario.

Oltre alle richiamate disposizioni del legislatore, il contenuto del documento è stato definito, come previsto dai GRI Standards, considerando i principi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza. Per garantire la qualità delle informazioni contenute nel documento sono stati seguiti i principi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità delle informazioni riportate.

Gli indicatori di performance, selezionati in base ai **temi materiali per Saipem** (si veda la sezione "Analisi di materialità e definizione del contenuto"), sono stati raccolti su base annuale. 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 sono opportunamente segnalate nel documento.

Saipem nel corso del 2018 ha strutturato un sistema di controllo interno sull'informativa non finanziaria per ulteriormente rafforzare l'affida-

bilità del sistema di reporting non finanziario nel suo complesso.

In merito alla sicurezza dei dati e delle informazioni gestite dalla Società ai fini, non esclusivi, del presente documento, Saipem ha definito una serie di misure di sicurezza aggiuntive a quelle già esistenti, che avranno effetto anche sui sistemi di reporting utilizzati, affinché tutti gli applicativi e le infrastrutture tecniche siano totalmente integrati con i sistemi di sicurezza per la protezione dalle minacce di natura cyber. Tali misure, in corso di implementazione o di prossima adozione, riguardano in particolare gli applicativi di gestione delle forniture e della salute dei dipendenti.

## 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 delle aziende controllate consolidate integralmente** nella "Relazione finanziaria annuale". Eventuali variazioni del perimetro di reporting rispetto all'anno precedente sono descritte nella sezione "Principi di consolidamento" della "Relazione finanziaria annuale".

In alcuni ambiti sono presenti variazioni rispetto al perimetro di consolidamento suddetto, garantendo comunque il criterio dell'impatto significativo. Per la sicurezza si sottolinea che, a partire da quest'anno, il dato è stato rendicontato suddiviso tra Saipem e subcontrattisti. Per gli indicatori afferenti all'ambito di reporting degli impatti ambientali, 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 in perimetro (n. persone presenti in sito o, nel caso di uffici non di proprietà Saipem, tipologia di contratto d'affitto). Si specifica che, per le relazioni con gli stakeholder locali, sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Al fine di garantire il criterio dell'impatto significativo previsto dal D.Lgs. n. 254/2016, ovvero di fornire le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività dell'intero Gruppo Saipem, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotto, e per garantire altresì la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari, oltre al perimetro integrale (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<sup>1</sup>. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

Per alcuni temi materiali, l'impatto delle attività di Saipem si manifesta oltre il perimetro dell'organizzazione. Come previsto dal principio di completezza dell'informazione definito dallo Standard GRI 101: Foundation, l'organizzazione è tenuta a riportare il perimetro per ogni tema materiale non

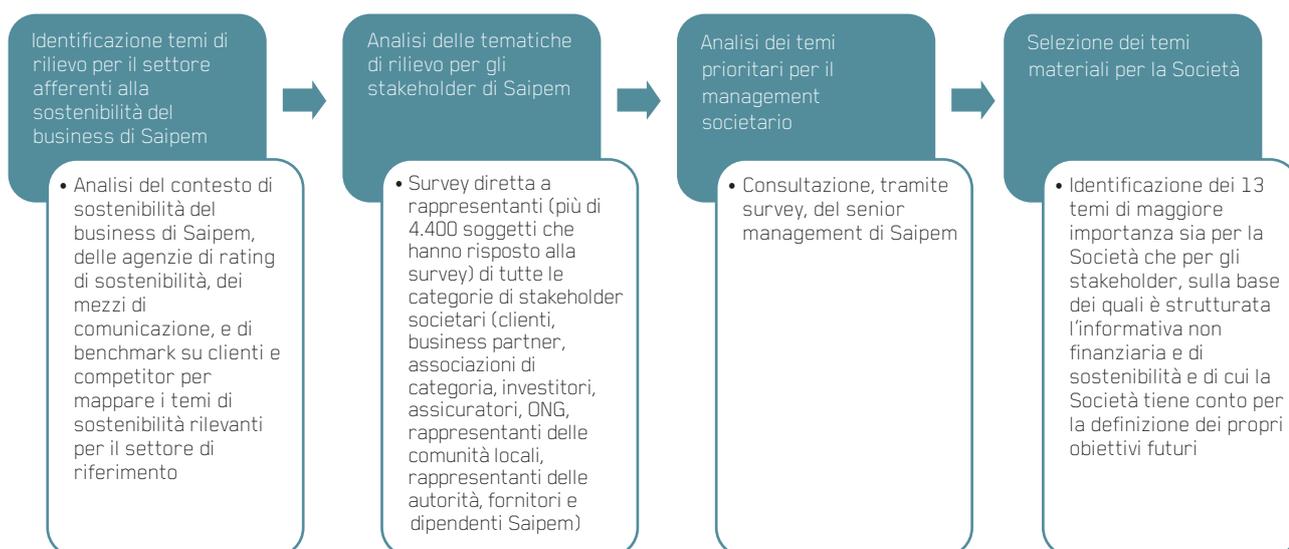
solo in merito agli impatti causati direttamente dalle proprie attività, ma anche rispetto agli impatti ai quali contribuisce e che sono collegati attraverso relazioni di business alle proprie attività, prodotti e servizi. A tal fine, **sugli ambiti più rilevanti, Saipem riporta alcuni indicatori e informazioni significative riferiti anche ad attività non gestite direttamente**. La tabella seguente identifica il perimetro esterno all'organizzazione per categoria di stakeholder interessato, riportando anche le eventuali limitazioni che afferiscono a ogni tema materiale.

Temi materiali	Perimetro esterno	Limitazioni
Sicurezza delle persone	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Operazioni sicure, integrità negli asset e sicurezza nei processi	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Anti-corruzione ed etica del business	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Diritti umani e del lavoro	-	-
Innovazione tecnologica e operativa	-	-
Formazione e sviluppo	Subcontrattisti (per formazione HSE)	-
Prevenzione e risposta agli sversamenti	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Catena di fornitura etica	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Salute e benessere	Alcune comunità locali	-
Efficienza energetica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Prevenire i cambiamenti climatici ed emissioni GHG	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Pratiche di security	Fornitori di servizi di security	-
Attrarre e trattenere i talenti	-	-

#### Analisi di materialità e definizione del contenuto

La DNF rendiconta su quegli ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016 relativi alla **lotta contro la corruzione attiva e passiva, all'ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani 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 Standards e in accordo

con le procedure interne di Saipem, la società rinnova con cadenza annuale un processo di **analisi di materialità** volto a individuare identificare e prioritizzare gli aspetti di sostenibilità del proprio business che potrebbero influire in modo sostanziale sulle valutazioni e decisioni dei suoi stakeholder e che risultano essere più significative per la Società stessa. L'analisi è svolta attraverso il **coinvolgimento di rappresentanti di tutte le categorie dei principali stakeholder e del management societario**. Qui di seguito una rappresentazione del processo per fasi successive di lavoro.



(1) Il perimetro "Totale Gruppo" include, relativamente agli aspetti ambientali e salute e sicurezza (compreso il training HSE), le seguenti società: SAGIO - Companhia Angolana de Gestão de Instalação Offshore Ltda, Petromar Lda, Saipem Taqa Al Rushaid Fabricators Co Ltd e S.C. TCPI Romania - Tecnoprojecto Internacional Srl; quest'ultima viene inclusa solo per gli aspetti di salute e sicurezza e non per quelli ambientali. Il perimetro relativo al personale e ai diritti umani è stato esteso includendo le seguenti società: Petromar Lda, Saipem Taqa Al Rushaid Fabricators Co Ltd, Charville - Consultores e Serviços Lda, SaiPar Drilling Co BV, TSGI Mühendislik Insaat Ltd Sirketi, ASG Scarl, CEPAV (Consorzio Eni per l'Alta Velocità) Due, KWANDA Suporte Logístico Lda. Per quanto riguarda gli aspetti legati alla formazione sull'anti-corruzione, invece, l'estensione del perimetro riguarda le seguenti società: TSGI Mühendislik Insaat Ltd Sirketi.

I rispondenti (stakeholder esterni, dipendenti e senior manager di Saipem) hanno identificato le tematiche più importanti, valutandole secondo il criterio della responsabilità (tematiche che il rispondente ritiene debbano essere gestite da Saipem in quanto azienda responsabile) e del valore creato (economico, sociale, culturale, reputazionale, ambientale, ecc.) per Saipem stessa, a favore dei suoi stakeholder, e per la società civile intesa in senso ampio.

I **risultati finali dell'analisi di materialità** sono stati **validati dal Comitato di Sostenibilità**,

comitato presieduto dal CEO e composto dal top management societario, **condivisi con il Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Governance e Scenari e con il Consiglio di Amministrazione.**

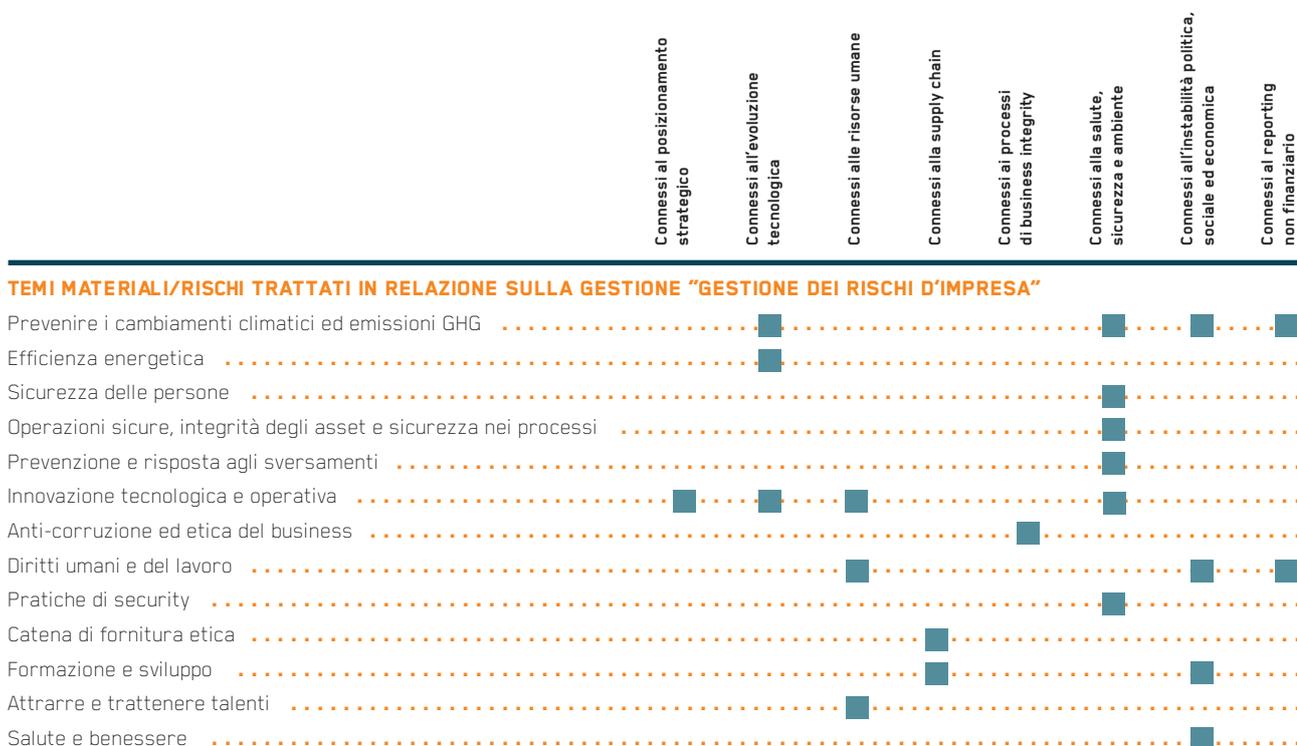
I temi emersi dalla analisi di materialità costituiscono la base per la definizione del **Piano di Sostenibilità di Saipem**, trasversale per tutte le linee di business, che viene successivamente tenuto in considerazione nella definizione del piano strategico quadriennale e nella definizione puntuale degli obiettivi manageriali.

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

Ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche materiali Saipem	GRI Standard	Sezioni della DNF Saipem 2018	Approfondimenti in altri documenti
Modello aziendale di gestione e organizzazione Art. 3.1, comma a		GRI 102: General Disclosures 2016	Modello aziendale di gestione e organizzazione.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capitoli "Risorse umane" e "Governance" della Relazione sulla gestione.</li> <li>Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2018.</li> </ul>
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 <a href="http://www.saipem.com">www.saipem.com</a> .
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	Efficienza energetica. Prevenire i cambiamenti climatici ed emissioni GHG. Prevenzione e risposta agli sversamenti. Innovazione tecnologica e operativa.	GRI 302: Energy 2016 GRI 305: Emissions 2016 GRI 306: Effluents and Waste 2016	L'efficienza energetica e le emissioni di GHG La prevenzione e il ripristino degli sversamenti.	Sezioni "On the side of progress against Climate Change" e "Guaranteeing safe operations" di Sustainable Saipem 2018.
Gestione delle persone Art. 3.2, comma d Impatti su salute e sicurezza Art. 3.2, comma c	Sicurezza delle persone. Salute e benessere. Formazione e sviluppo. Attrarre e trattenere i talenti. Operazioni sicure, integrità negli asset e sicurezza nei processi.	GRI 202: Market presence 2016 GRI 401: Employment 2016 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 GRI 404: Training and Education 2016 GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016	La sicurezza La salute Lo sviluppo delle competenze e conoscenze.	Sezioni "Guaranteeing safe operations" e "Valuing People" di Sustainable Saipem 2018.
Aspetti sociali Art. 3.2, comma d	Pratiche di security. Catena di fornitura etica.	GRI 410: Security Practices 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016	La gestione etica della catena di fornitura. Pratiche di security.	Sezione "Perform as a responsible player" di Sustainable Saipem 2018.
Rispetto dei diritti umani Art. 3.2, comma e	Diritti umani e del lavoro.	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	Le persone in Saipem e tutte le sotto-sezioni. Rispetto dei diritti umani.	Sezione "Perform as a responsible player" di Sustainable Saipem 2018.
Lotta alla corruzione Art. 3.2, comma f	Anti-corruzione ed etica del business.	GRI 205: Anti-corruption 2016	Lotta alla corruzione.	Sezione "Perform as a responsible player" di Sustainable Saipem 2018.

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 Enterprise Risk Management di Saipem.



## Modello aziendale di gestione e organizzazione

Nel corso del 2018 è proseguito il processo di consolidamento del modello organizzativo divisionale assunto da Saipem dal maggio 2017, tralasciando una sempre maggiore autonomia delle Divisioni nell'ottica della continua **ricerca della massima flessibilità operativa, del miglioramento delle performance e dei processi di governo societari e nel costante rispetto dei principi di compliance e governance.**

Nel corso del secondo semestre 2018 è stato avviato il programma "verso un nuovo assetto organizzativo" rivolto a perseguire la piena autonomia delle Divisioni attraverso la rivisitazione sia del sistema dei poteri e delle deleghe di Saipem e l'aggiornamento delle attribuzioni delle posizioni apicali di Divisione, che di modelli operativi e processi di lavoro finalizzati al superamento del coinvolgimento diretto del CEO, rafforzando al tempo stesso il ruolo di indirizzo e controllo.

Nel corso dell'anno sono stati realizzati i seguenti **principali interventi organizzativi:**

- allocazione della Funzione Strategie ed M&A alle dirette dipendenze dell'Amministratore Delegato a supporto della definizione di scenari strategici e di iniziative M&A;
- riorganizzazione della Divisione E&C

Offshore con rafforzamento del ruolo di coordinamento sul network worldwide e identificazione di un presidio dedicato alla gestione operativa e delle competenze E&C Offshore Italia;

- ridefinizione dell'assetto organizzativo della Divisione E&C Onshore finalizzato a una valorizzazione delle organizzazioni di Progetto e al rafforzamento del network commerciale;
- fine tuning delle strutture organizzative delle Divisioni Drilling Offshore, Drilling Onshore e XSIGHT nell'ottica della massimizzazione dell'efficacia e dell'efficienza delle attività di acquisizione ed esecuzione progetti.

Inoltre sono proseguiti il processo di allineamento dell'intero Corpo Normativo al modello organizzativo divisionale e agli interventi organizzativi intercorsi nell'anno, e il deployment worldwide dell'assetto organizzativo adottato da ciascuna Divisione sulle società e filiali afferenti.

### Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA - "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 del

2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati dal D.Lgs. n. 231 del 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.

Da ultimo, anche a seguito del venire meno, dal 22 gennaio 2016, della direzione e coordinamento di Eni SpA, in data 28 luglio 2016, l'Amministratore Delegato-CEO ha dato avvio al Programma per il Recepimento delle Innovazioni per una rivisitazione della struttura del Modello 231 e del Codice Etico, che forma parte integrante e sostanziale del Modello 231 e un Risk Assessment generale in merito ai reati presupposto ex D.Lgs. n. 231/2001.

L'attività ha avuto come oggetto una rivisitazione del Modello 231 e del documento "Attività sensibili e standard di controllo specifici del Modello 231 di Saipem SpA" rinominato (in linea con le best practice) "Parte speciale del Modello 231 - Attività sensibili e standard di controllo specifici" allo scopo di allinearli 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 15 gennaio 2018 ha approvato il "Modello 231 (include il Codice Etico)" e il documento "Parte Speciale del Modello 231 - Attività Sensibili e Standard di Controllo specifici" 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".

## La Corporate 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 Autodisciplina promosso da Borsa Italiana 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 di esaminare l'"informativa di carattere non finanziario" prevista dal decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 e rilasciare in proposito un parere preventivo al Consiglio di Amministrazione chiamato ad approvare tale documento. 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", in particolare alla sezione "Sostenibilità", e alle sezioni inerenti il Consiglio di Amministrazione, i comitati interni e la gestione dei rischi. Tale documento è presente nella sezione "Governance" del sito internet societario.

## La relazione con gli stakeholder

Il coinvolgimento di tutti i soggetti legittimamente interessati alle attività di Saipem è un impegno che la Società persegue 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 as-

sicurare relazioni aperte e trasparenti tra tutte le parti coinvolte e promuovere interazioni positive e reciprocamente vantaggiose.

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, così come sancito nei suoi elementi fondanti dalla Politica di Sostenibilità della Società.

Le principali istanze emerse nell'anno dal pro-

cesso di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle tematiche risultate materiali. Tra queste, le prioritarie sono risultate essere: **la sicurezza delle persone**, l'anti-corrruzione e l'etica del business, i diritti umani e dei lavoratori, la prevenzione e risposta agli sversamenti, la prevenzione dei cambiamenti climatici e le emissioni GHG. Per rispondere alle aspettative degli stakeholder su questi temi, in termini di trasparenza e di definizione di impegni concreti, Saipem fornisce informativa di dettaglio nella presente dichiarazione e nel documento "Sustainable Saipem 2018".

#### APPROCCIO ADOTTATO NELLA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

 <b>Stakeholder finanziari</b>	 <b>Clienti</b>	 <b>Dipendenti</b>	 <b>Autorità e governi locali</b>	 <b>Comunità locali</b>	 <b>Organizzazioni locali e ONG</b>	 <b>Fornitori</b>	 <b>Associazioni di categoria</b>
<p>Dialogo continuo con la comunità finanziaria.</p> <p>Impegno a garantire la massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali.</p> <p>Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni.</p> <p>Incontri periodici con gli investitori istituzionali e gli analisti finanziari.</p> <p>Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.</p>	<p>Reporting costante e frequenti incontri sui progetti operativi.</p> <p>Gli incontri organizzati con i clienti e i potenziali clienti spesso includono anche gli aspetti relativi alla sostenibilità del business.</p> <p>Coinvolgimento nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi LIHS (Leadership in Health and Safety).</p>	<p>Impegno ad assumere e trattenere le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze.</p> <p>Impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di instaurare un dialogo aperto e basato sulla collaborazione.</p>	<p>Dialogo mirato con i governi e le autorità locali.</p> <p>Relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, nonché collaborazione con gli enti pubblici per l'implementazione di iniziative a favore dei progetti di sviluppo locale.</p>	<p>Contributo 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 e del contesto specifico.</p> <p>Coinvolgimento attivo delle comunità locali nella implementazione dei progetti di sviluppo locale.</p>	<p>Regolare pubblicazione di informazioni, obiettivi e risultati attraverso i canali istituzionali di Saipem.</p> <p>Identificazione di organizzazioni di provata esperienza e integrità con le quali stabilire relazioni di breve e medio termine per facilitare l'implementazione di progetti specifici.</p>	<p>Impegno a sviluppare e mantenere relazioni di lungo termine con i fornitori. Il processo di gestione dei fornitori rende possibile la valutazione della loro affidabilità dal punto di vista tecnico, finanziario e organizzativo.</p> <p>Impegno proattivo nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi LIHS.</p>	<p>Partecipazione attiva e appoggio alle numerose associazioni internazionali e locali, contribuendo alla condivisione delle "best practice" nei settori di attività di Saipem.</p> <p>Rafforzamento del ruolo di Saipem nel proprio settore e delle relazioni con gli altri stakeholder.</p>

## Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali

### Politiche e sistema di gestione ambientale

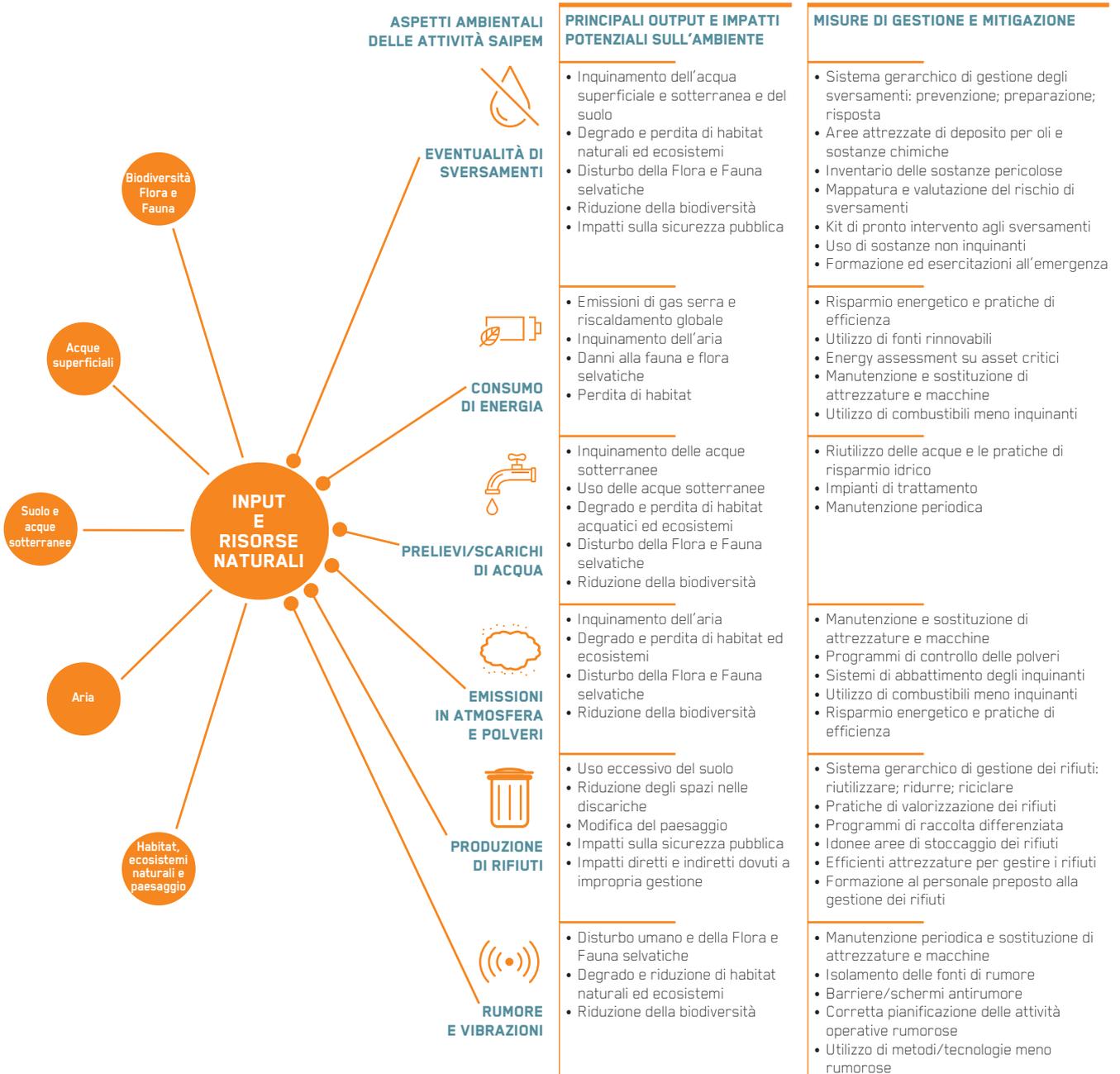
Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione, fino alla costruzione e operatività, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente, sia in maniera diretta che lungo la catena del valore del proprio business.

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, le Linee Guida dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) per le società multinazionali, e gli Equator Principles.

Come riportato nella **Politica HSE di Saipem SpA**, 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.

**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 derivanti, sia quando queste sono gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da terzi per i propri progetti operativi (clienti, sub-contrattisti, 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 secondo lo standard internazionale ISO 14001**. Tutte le realtà operative significative del Gruppo

Saipem sono certificate ISO 14001:2015, a supporto e garanzia del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società. Saipem è consapevole degli impatti reali e potenziali delle attività della Società e definisce, specificatamente per ogni contesto operativo, le azioni e gli strumenti necessari a gestire tali impatti. 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 "Attività di ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione" e nel documento "Sustainable Saipem 2018".



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

	Rischi identificati dalla Società*	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Tematica materiale Saipem	<p><b>La prevenzione e la risposta agli sversamenti</b></p> <p>Inquinamento dell'ambiente </p>	<p>Per la prevenzione e mitigazione di questo rischio, Saipem ha adottato un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 valido per le realtà più significative del 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, nel Gruppo sono presenti dei piani di risposta per eventuali gestioni delle emergenze ambientali.</p>
	<p><b>Tecnologia, innovazione e ricerca operativa</b></p> <p>Mancato sfruttamento di tecnologie applicabili al business Engineering &amp; Construction (inclusa la digitalizzazione) </p>	<p>Saipem è impegnata a sviluppare e diversificare il proprio portafoglio di tecnologie e brevetti attraverso importanti investimenti in ricerca e sviluppo e a monitorare le evoluzioni tecnologiche nei settori di riferimento effettuando anche analisi di benchmark. Un elemento chiave della strategia di mitigazione e prevenzione per tale rischio è l'iniziativa riguardante il suo incubatore di idee e laboratorio di prototipazione, "La Fabbrica dell'Innovazione", mirato a sperimentare soluzioni che rispondano alle sfide del settore in cui Saipem opera attraverso nuove tecnologie (il digitale in primis) e nuove modalità.</p>
	<p><b>Efficienza energetica</b></p> <p>Mancata espansione del portafoglio tecnologico legato alla decarbonizzazione dell'energia </p>	<p>La mitigazione e prevenzione di tale rischio è eseguita focalizzandosi sullo sviluppo di tecnologie e brevetti nel settore della decarbonizzazione dell'energia (ad esempio, energia rinnovabile e gestione della CO<sub>2</sub>) tramite l'attività di ricerca e sviluppo. Inoltre, Saipem è impegnata continuamente a monitorare e approfondire gli sviluppi tecnologici relativi alla decarbonizzazione dell'energia.</p>
	<p><b>Prevenzione dei cambiamenti climatici ed emissioni di gas serra</b></p> <p>Aumento dei costi operativi a causa di applicabilità estesa della legislazione sulle emissioni di gas serra (Carbon Tax o Emission Trading Scheme)  </p>	<p>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. Inoltre, il Gruppo ha definito un piano strategico quadriennale con obiettivi quantitativi per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, i quali sono stati declinati sia a livello di divisioni che di corporate.</p>

(\*) Il rischio idrico non è al momento analizzato, in quanto non risulta essere un tema materiale.

## Attività e risultati della gestione ambientale

### 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 sia avvenuto 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:** vengono 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 vengono eseguite sia per i siti a terra che sui mezzi a mare, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze.

- **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 operativa 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). Maggiori informazioni sulle azioni intraprese da Saipem per ridurre il rischio di sversamenti sono presenti nella sezione "Safety for the environment" di "Sustainable Saipem 2018".

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Numero di sversamenti</b>							
Totale	(n.)	30	28	26	23	18	17
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	5	3	8	8	5	5
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	25	25	18	15	13	12
<b>Volume degli sversamenti</b>							
Totale	(m <sup>3</sup> )	4,26	3,01	6,21	6,07	7,22	3,25
Sversamenti di sostanze chimiche	(m <sup>3</sup> )	0,71	0,18	3,58	3,58	0,77	0,77
Sversamenti di sostanze oleose	(m <sup>3</sup> )	3,54	2,83	2,63	2,49	6,46	2,49

**Nel 2018 il numero totale di sversamenti è diminuito rispetto all'anno precedente.** Se si considera il perimetro consolidato integrale, il volume totale degli sversamenti è pari a 3,25 m<sup>3</sup> rispetto ai 6,07 del 2017.

Il principale evento è stato uno sversamento di bitume (1,7 m<sup>3</sup>) nel suolo fuoriuscito da due serbatoi durante operazioni di sollevamento nell'ambito del progetto Tangguh LNG Expansion (Indonesia). L'area è stata prontamente isolata e barricata da due vasche di contenimento. In seguito, è stato organizzato un recovery plan.

Considerando il più esteso perimetro di Gruppo, il volume totale degli sversamenti nell'anno è pari a 7,22 m<sup>3</sup> a causa di uno sversamento di olio (3,97 m<sup>3</sup>) in mare nell'ambito delle operazioni di scaricamento di un cargo del FPSO Gimboa. La causa è dovuta a una perdita da un tubo, che si è rivelato essere ostruito e ripiegato. È stato prontamente attivato lo stop di emergenza e successivamente la zona contaminata è stata trattata con sostanze disperdenti. A seguito di questo evento sono stati eseguiti degli ulteriori test sul tubo, con esito positivo, e la nave è stata rifornita di nuovi tubi per eventuali più rapide e preventive sostituzioni.

#### L'efficienza energetica e le emissioni di GHG

La riduzione delle proprie emissioni, anche attraverso iniziative di efficientamento energetico, è tra le priorità ambientali societarie.

Nel 2018 Saipem ha deciso di strutturare ulteriormente la propria politica di riduzione delle emissioni di GHG attraverso la **redazione di specifici piani quadriennali** atti a delineare una visione societaria sul tema dell'efficientamento delle proprie attività e conseguente riduzione delle emissioni.

Nel corso dello stesso anno la Società ha inoltre **revisionato, ampliandone i confini, la metodologia di stima delle emissioni ottenendo inoltre la sua certificazione, da un organismo terzo, secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3:2012.**

Le principali modifiche apportate alla metodologia hanno riguardato:

- revisione dei fattori di emissione utilizzati per stimare le emissioni;
- inclusione di nuovi gas nella metodologia di stima;
- inclusione, in tale metodologia, dell'ambito di scopo 2: emissioni indirette derivanti dall'acquisto di energia elettrica;
- inclusione del campo di applicazione scopo 3: emissioni indirette legate al trasporto aereo per viaggi di lavoro.

La metodologia viene applicata sia per calcolare le emissioni di gas ad effetto serra che le emissioni dei seguenti inquinanti atmosferici: NO<sub>x</sub>, CO<sub>2</sub>, CO, SO<sub>2</sub>, NMVOC, CH<sub>4</sub>, PM<sub>10</sub> e N<sub>2</sub>O.

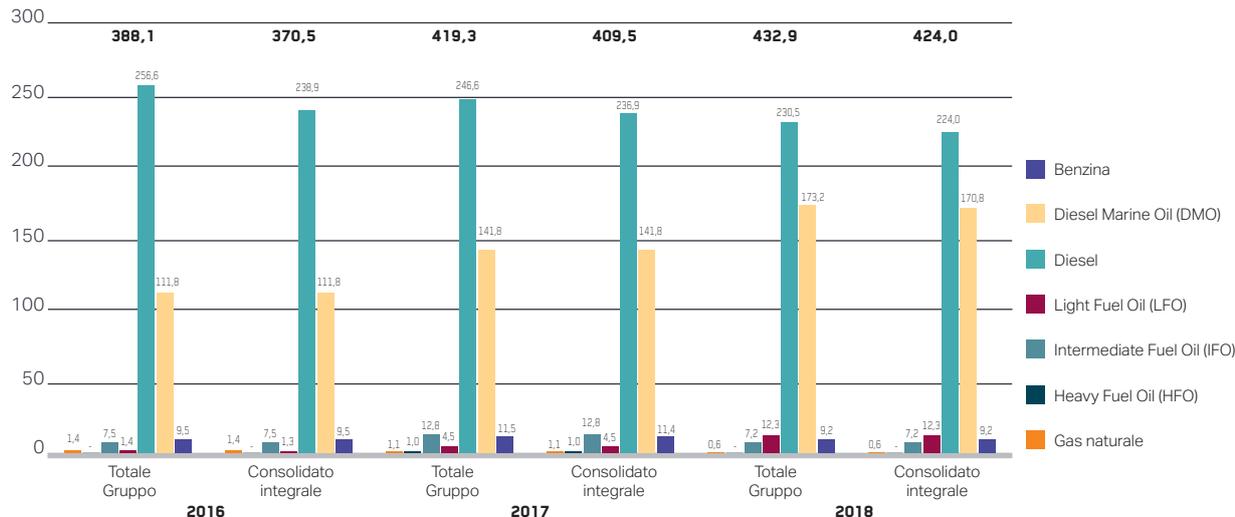
**Il consumo energetico diretto del 2018 è aumentato del 4% rispetto al 2017 per il perimetro integrale (del 3% se consideriamo il perimetro di Gruppo), in linea con l'aumento delle attività su alcuni progetti operativi rilevanti.** Si elencano i siti che hanno avuto il più significativo aumento di consumo energetico rispetto all'anno precedente: Jazan Integrated Gasification Combined Cycle (Arabia Saudita), Tangguh LNG Expansion (Indonesia), i mezzi Khankendi (Azerbaijan), Castorone, Saipem 12000, ERSAL Yard. Rispetto al 2017 si è osservato un incremento dei consumi di Diesel con il progetto Jazan Integrated Gasification Combined Cycle che ne registra il maggior consumo dell'anno e del consumo di Diesel Marine Oil, riconducibile a un aumento dell'attività operativa del pipelay vessel Castorone.

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Consumo indiretto di energia</b>							
Energia elettrica consumata	(MWh)	102.343,4	101.083,6	92.309,9	92.307,7	88.996	85.069
<b>Energia rinnovabile</b>							
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	305,0	305,0	352,4	352,3	297,6	297,6

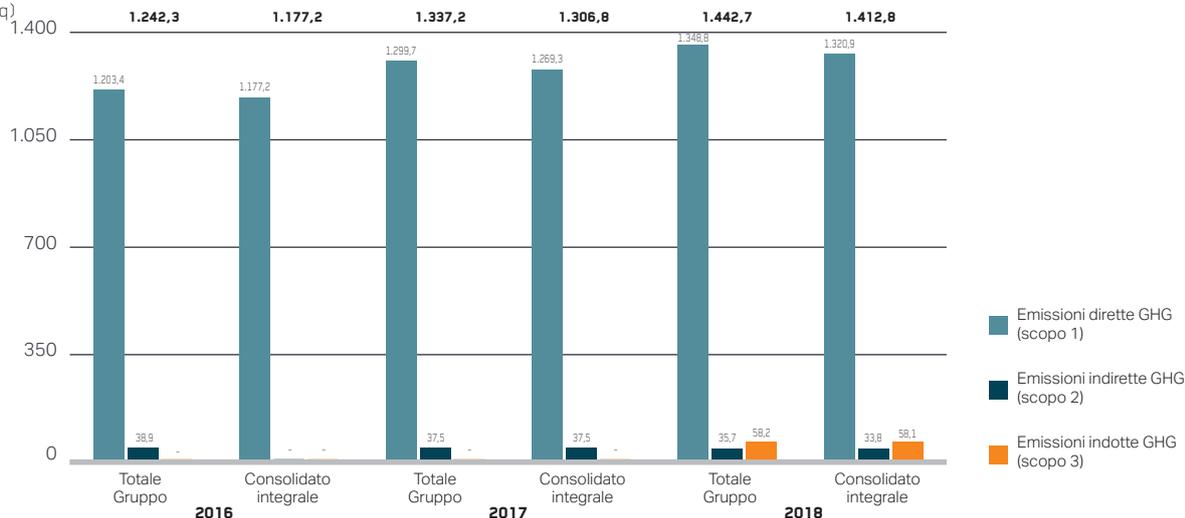
Si segnala che i fattori di emissione per il calcolo dello scopo 1 e scopo 2 sono stati aggiornati nel corso del 2018 e sono stati definiti i fattori di emissione per il calcolo dello scopo 3.

## CONSUMO DIRETTO DI ENERGIA

(ktep)



## EMISSIONI

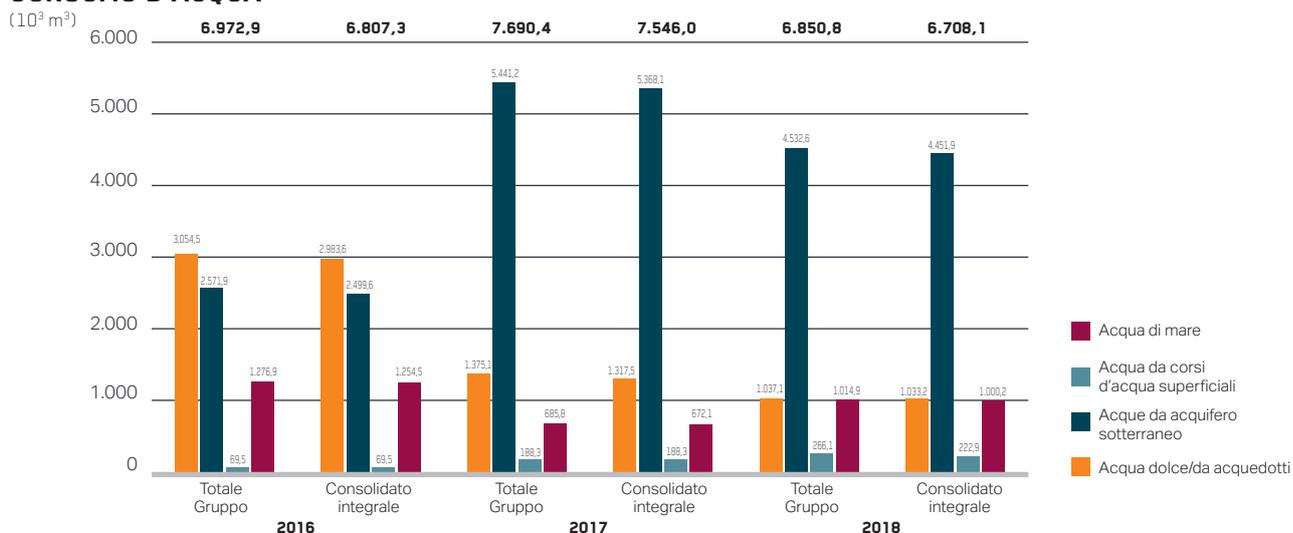
(kt CO<sub>2</sub> eq)

Nota: Si specifica che Saipem ha iniziato a calcolare le emissioni di scopo 3 a partire dall'anno di reporting 2018. Inoltre, si specifica che nel 2016 non sono state calcolate le emissioni di scopo 2 per il perimetro consolidato integrale in quanto non ancora in vigore il D.Lgs. n. 254/2016.

### La gestione della risorsa idrica

Uno degli impegni di Saipem espressi nella Politica HSE consiste nella protezione delle risorse naturali. Considerata la localizzazione geografica di importanti attività operative della Società, l'acqua costituisce un aspetto rilevante (sebbene non identificato come tema materiale). Infatti, Saipem svolge attività operative impattanti in aree considerate "a stress idrico", nelle quali l'adozione di una strategia di **riduzione dei consumi e di uso efficiente della risorsa** è considerata prioritaria. Il **riutilizzo dell'acqua**, a valle di opportuno trattamento, è un'attività chiave per minimizzare il consumo di acqua. 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 divisioni e dalle società operative.

La riduzione del consumo d'acqua registrata nel 2018, rispetto al 2017, deriva principalmente dalle mutate necessità operative di alcuni progetti onshore, come ad esempio, l'impianto di stoccaggio del gas di Cornigliano Laudense (Italia) che è in via di completamento, ma che aveva fatto registrare nel 2017 alti consumi a causa di un emungimento di una rilevante quantità di acque di aggotamento. Il significativo aumento nel 2018 della percentuale di acqua riutilizzata è da ricondursi al suo impiego in attività quali dust control, principalmente in cantieri localizzati in particolari aree geografiche come l'Arabia Saudita: i progetti che riportano i maggiori aumenti dell'impiego di acqua riutilizzata sono infatti Jazan Integrated Gasification Combined Cycle e Khurais AFE and SATGOSP project. L'acqua scaricata è diminuita più che proporzionalmente al decremento dell'acqua consumata.

**CONSUMO D'ACQUA****Consumo d'acqua**

	2016		2017		2018	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Acqua riciclata e riutilizzata</b>						
Acqua riutilizzata	(10 <sup>3</sup> m <sup>3</sup> )	308,4	308,5	1.179,8	1.179,2	1.641,0
	(%)	4	4	15	16	24

**Scarichi idrici**

	2016		2017		2018	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Totale acqua scaricata, di cui:</b>	<b>4.858,9</b>	<b>4.745,8</b>	<b>5.657,0</b>	<b>5.536,7</b>	<b>4.232,9</b>	<b>4.099,7</b>
- acqua scaricata nei sistemi fognari	427,7	485,4	642,8	642,8	380,4	377,6
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	2.556,3	2.504,6	3.605,4	3.605,4	2.388,6	2.388,6
- acqua scaricata in mare	1.142,7	1.023,6	515,4	395,1	729,3	677,3
- acqua scaricata in altra destinazione	732,2	732,2	893,4	893,4	734,7	656,3

**La gestione dei rifiuti**

La Società adotta un sistema di gestione dei rifiuti responsabile e specifico per tipologia di attività operativa.

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**. Saipem assicura l'appropriata gestione dei rifiuti attraverso procedure/piani di gestione dei rifiuti a livello sia di società operative sia di singoli progetti e siti.

L'importante **decremento (dell'11% per quello integrale e del 12% per il perimetro di**

**Gruppo) nella produzione di rifiuti**, rispetto al 2017, è principalmente dovuto al completamento dei lavori per le opere civili eseguiti nell'ambito del progetto South Stream WP 5.1 (Russia), per il quale nel 2017 era stata gestita e riciclata un'enorme quantità di suolo, rocce e materiali di dragaggio, rendicontata come rifiuto non pericoloso smaltito in discarica. Nel 2018 vi è quindi stata una riduzione del 58% per il perimetro integrale (56% per il perimetro di Gruppo) dei rifiuti non pericolosi riciclati. **L'incremento (del 12% per il perimetro integrale e del 9% per quello di Gruppo) nella produzione di rifiuti non pericolosi smaltiti in discarica** registrato nel 2018 è da attribuirsi al progetto dell'impianto di stoccaggio del gas di Cornegliano Laudense (Italia) e al progetto Khurais AFE and SATGOSP (Arabia Saudita).

Per quanto riguarda i **rifiuti pericolosi smaltiti in discarica, si registra un aumento (del 67% per entrambi i perimetri)** dovuto principalmente alle attività eseguite nella yard di Karimun (Indonesia) e ad alcuni progetti onshore: KNPC

Al Zour New Refinery Project, per la quantità di fanghi provenienti dall'impianto di trattamento delle acque reflue del nuovo accommodation camp, Rabigh II (Arabia Saudita) per lo smaltimento di olio esausto.

Si segnala inoltre che, seguendo il tema della

giornata mondiale dell'ambiente, nel 2018 Saipem ha inoltre implementato specifiche campagne con il diretto coinvolgimento dell'alta direzione, nonché ha attuato ulteriori iniziative finalizzate alla raccolta e riduzione dei rifiuti in plastica.

(kt)	2016		2017		2018	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Peso totale rifiuti prodotti, di cui:</b>	<b>907,6</b>	<b>902,0</b>	<b>431,3</b>	<b>426,0</b>	<b>381,5</b>	<b>378,6</b>
- pericolosi smaltiti in discarica	36,1 <sup>(*)</sup>	36,0	61,2	61,1	102,2	102,1
- pericolosi inceneriti	1,6	1,5	2,3	2,3	4,2	4,2
- pericolosi riciclati	18,7	18,3	6,9	6,9	3,5	3,4
- non pericolosi smaltiti in discarica	140,0 <sup>(*)</sup>	135,6	172,4	168,6	188,3	188,2
- non pericolosi inceneriti	3,0	3,0	3,6	2,6	2,7	2,7
- non pericolosi riciclati	708,1	707,4	185,0	184,6	80,6	78,2

(\*) Questi dati sono stati modificati rispetto all'anno precedente a causa di un ricalcolo.

## Gli aspetti sociali

### Le politiche e la gestione degli aspetti sociali

La Società opera in più di 60 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 la Società tiene 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 so-**

**cio-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 la Società identifica e valuta i potenziali effetti delle sue attività sul contesto sociale al fine 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.

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

Nei Paesi in cui la presenza di Saipem è di medio/lungo periodo, la Società 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.

Oltre a quanto riportato in questo documento, Saipem fornisce una descrizione di dettaglio delle azioni di coinvolgimento degli stakeholder in una sezione dedicata ("Stakeholder engagement in 2018") di "Saipem Sustainable 2018". 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 allo sviluppo sosten-**

**nibile 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, il quale 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. Tale processo permette di identificare potenziali impatti negativi sulla Società e di gestirli o mitigarli.

Diverse realtà geografiche (es. Nigeria, Azerbaijan, Italia, Russia) e alcune tra le più significative realtà operative (es. Tangguh LNG Expansion) hanno implementato tali sistemi per garantire una comunicazione efficace con le comunità.

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

Tematica materiale Saipem Gestione della catena di fornitura etica	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
	<p>Attività fraudolente, corruzione, mancanza di trasparenza, perdite di informazioni riservate e di dati, e di non conformità con procedure e regolamenti.</p> 	<p>Saipem aggiorna il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), il quale è finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati da tale normativa; il "Modello 231" include il Codice Etico di Saipem, il quale contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello. Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione su tematiche etiche, incluse l'anti-corruzione, e sugli aggiornamenti del "Modello 231". La Società ha sviluppato un sistema di gestione anti-corruzione che ha recentemente ottenuto la certificazione di conformità allo standard internazionale ISO 37001. Infine, il Gruppo ha in piedi un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori che dovessero svolgere attività fraudolenti, procedendo eventualmente alla valutazione della loro sospensione.</p>

## Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali

### 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; e una **presenza di breve-medio termine**, in cui Saipem svolge uno specifico progetto operativo entro scadenze definite contrattualmente, che determinano la partecipazione di Saipem in 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.

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 ge-**

### stione 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.

Il modello SELCE è stato validato da Nomisma Energia nella sua applicazione al contesto italiano nel 2015.

## Occupazione locale

	2016		2017		2018	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(%) Dipendenti locali	80	78	76	74	73	71
Manager locali	45	44	46	45	45	44

Per dipendente locale si intende un dipendente che lavora nel Paese di assunzione. Per manager locale si intende la somma di middle e senior manager. La percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di Francia e Italia.

**Nel 2018 il personale locale si attesta al 71% (73% nel perimetro totale di Gruppo)**, in diminuzione rispetto all'anno precedente a causa della riduzione o conclusione di progetti in cui il personale era principalmente locale. La percentuale, nonostante la leggera diminuzione, si mantiene comunque molto alta e dimostra con dati concreti il costante impegno di Saipem nella creazione di valore nei territori in cui opera. Questo impegno si concretizza con l'occupazione di personale locale e il rafforzamento delle loro capacità e competenze manageriali e tecniche attraverso l'erogazione di attività formative e grazie all'esperienza professionale acquisita.

mento delle loro capacità e competenze manageriali e tecniche attraverso l'erogazione di attività formative e grazie all'esperienza professionale acquisita.

### La gestione etica della catena di fornitura

**Saipem ha più di 23.000 fornitori di primo livello, di cui circa 7.000 qualificati nell'anno.**

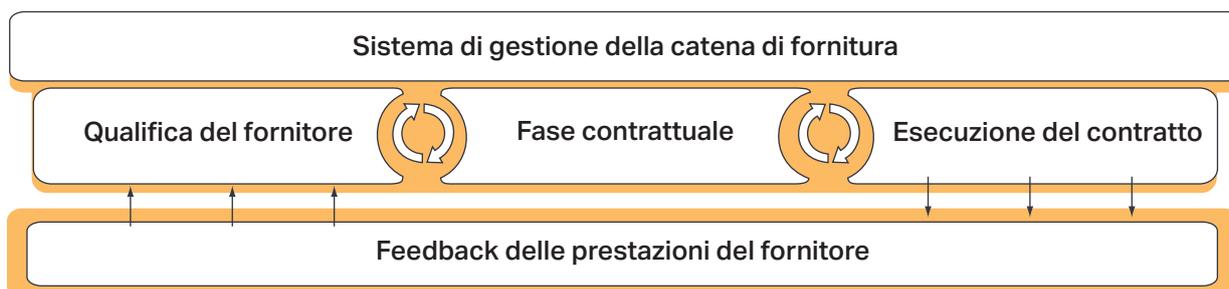
Dal punto di vista numerico le principali aree geografiche in cui operano i fornitori della Società sono l'Europa e le Americhe. Nel 2018 Saipem ha ordinato l'ammontare più significativo di beni e servizi da fornitori operanti in Europa e Medio Oriente.

Saipem seleziona partner che condividono i suoi stessi valori e li rende partecipi attivamente al processo di prevenzione dei rischi (rif. Politica "I nostri partner della catena del valore"). Con più di 60 anni di attività nella maggior parte dei Paesi nel mondo, Saipem ha creato un network di partner e fornitori con cui mantiene una collaborazione costante e fruttuosa; sono **più di 5.000 i fornitori che collaborano con Saipem da almeno 10 anni**.

Saipem si impegna a condurre le relazioni con i fornitori nel rispetto dei più elevati standard etici, in conformità con tutte le leggi applicabili e con il Codice Etico, salvaguardando la reputazione propria e delle sue società controllate.

La Società ha identificato **aspetti di sostenibilità** che sono stati identificati come **prioritari nella gestione della propria catena di fornitura**, che riguardano l'eticità del fornitore, il rispetto dei diritti umani e del lavoro, la protezione dell'ambiente e la protezione dei suoi lavoratori in termini di salute e sicurezza.

Questi aspetti sono integrati nel sistema di gestione della catena di fornitura che è composto da diverse fasi correlate tra loro, come di seguito schematizzato e descritto.



### Qualifica del fornitore

Dal punto di vista dei **diritti umani e dei lavoratori**, in generale, i fornitori che operano in Paesi classificati come ad alto rischio su questi temi sono analizzati sulla base delle informazioni e dei documenti che essi stessi presentano durante la fase di qualifica. Analogamente, per determinate classi merceologiche considerate ad alto rischio dal punto di vista della salute e della sicurezza, viene effettuata una valutazione ad hoc per **analizzare il sistema di gestione HSE del fornitore** e la sua capacità di gestire questi temi.

Inoltre, per specifiche classi merceologiche, i fornitori sono soggetti a un processo di **valutazione del rischio di controparte** che comprende l'analisi delle sue **capacità in termini economici, finanziari, tecnici e organizzativi**, oltre alla valutazione dei rischi associati agli aspetti di **corruzione, condotta illecita** e a ogni altro aspetto che possa ledere alla reputazione del fornitore e indirettamente di Saipem. Questa valutazione è svolta tramite controlli approfonditi che comprendono il coinvolgimento in qualsiasi tipo di reato penale o attività terroristiche da parte del fornitore, la struttura della sua catena di controllo, della dirigenza e del Consiglio di Amministrazione/della proprietà, al fine di garantirne l'allineamento con le linee guida anti-corruzione di Saipem.

In base alla criticità del fornitore, il processo di qualifica può richiedere una verifica in loco delle sue attività, nonché delle sue capacità tecniche, gestionali, di produzione, qualità, HSE e logistica.

Se operanti in **Paesi ad alto rischio**, i fornitori possono essere sottoposti a **verifica in sito**

**su aspetti inerenti i diritti dei lavoratori.** La verifica si concentra sulle seguenti tematiche: lavoro infantile e lavoro forzato, libertà di associazione e diritto di contrattazione collettiva, remunerazione, orario lavorativo, discriminazione, misure disciplinari, salute e sicurezza.

### Fase contrattuale

Le condizioni generali dei contratti predisposte da Saipem includono tutti i principali requisiti che coprono i temi di sostenibilità. I fornitori dichiarano di avere ricevuto e preso visione dei contenuti della **"Politica di Sostenibilità"** in cui Saipem si impegna ad agire come Società sostenibile, rispettando i diritti umani e del lavoro e a contribuire alla creazione di valore di lungo termine per tutti i suoi stakeholder. Inoltre, ai fornitori che lavorano con Saipem SpA viene richiesto di accettare il **Modello 231 che comprende il Codice Etico di Saipem**.

Allo stesso modo i fornitori che lavorano con le società controllate di Saipem SpA devono accettare il modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (OM&C Model) e il Codice Etico. Per attività, servizi e materiali specifici, quando il valore della fornitura supera un determinato importo, lo specifico fornitore è soggetto a una valutazione del rischio della controparte.

Per classi merceologiche considerate a rischio per i temi HSE, Saipem svolge una verifica specifica in termini di capacità e organizzazione del fornitore di eseguire il contratto nel rispetto degli standard internazionali di tutela dei lavoratori. In seguito, specifici requisiti contrattuali sono inoltre definiti nel contratto in funzione del tipo di servizio che il fornitore esegue.

### Esecuzione del contratto e feedback delle prestazioni del fornitore

Le prestazioni dei fornitori sono costantemente controllate e le funzioni responsabili di Saipem sono chiamate a fornire un **feedback** anche in materia di **rispetto dei diritti dei lavoratori e della tutela della salute e sicurezza** (ad es. eventuali incidenti/lesioni verificatisi durante l'esecuzione dei lavori, conformità con

la legislazione applicabile in materia di salute e sicurezza e con le specifiche contrattuali, presenza di procedimenti legali per violazioni gravi/reati).

Il feedback ricevuto garantisce di valutare l'affidabilità complessiva del fornitore ed **eventualmente di interromperne o sospenderne la qualifica in caso di gravi situazioni riscontrate**.

		2016	2017	2018
Fornitori attivi	(n.)	29.959	26.345	23.845
Fornitori qualificati	(n.)	6.571	6.918	7.026
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi a rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(%)	60	59	40 <sup>(*)</sup>
Nuovi fornitori valutati in materia di diritto del lavoro	(n.)	106	94	174
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	6	4	7
Fornitori valutati sulle tematiche HSE	(n.)	385	278	466 <sup>(**)</sup>
Audit di qualifica di cui:	(n.)	46	62	28
- su tematiche di diritti umani e del lavoro	(n.)	6	14	10

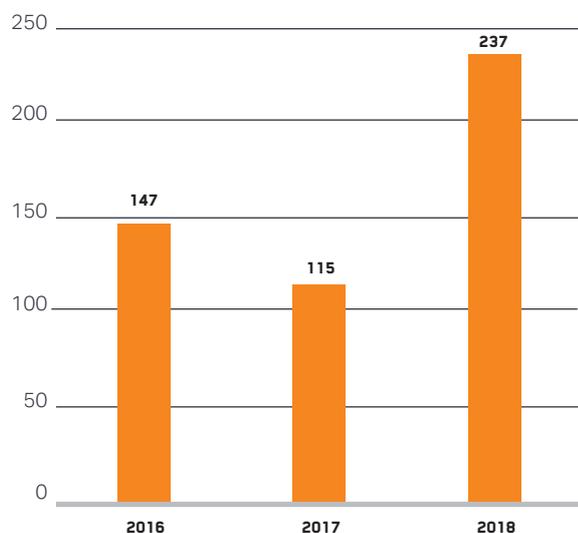
Si specifica che i dati della tabella sono rappresentativi sia per il perimetro totale di Gruppo che per il perimetro di consolidamento integrale, in quanto un fornitore qualificato a livello corporate può potenzialmente lavorare con tutte le realtà del Gruppo.

(\*) Per una più trasparente rappresentazione dell'indicatore, a partire dal 2018 esso viene calcolato sul numero di fornitori qualificati, anziché sul numero di processi di qualifica completati.

(\*\*) La metodologia è stata cambiata rispetto all'anno precedente per un affinamento metodologico che permette una rappresentazione più accurata dell'indicatore.

### PARTECIPANTI ALLA FORMAZIONE EFFETTUATA SU CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

(numero)



### Le persone in Saipem

#### Politiche e gestione delle persone

Come descritto nella Politica "Le Nostre Persone", relativa alla gestione del capitale umano, "le persone sono l'elemento indispensabile e fondamentale per l'esistenza stessa dell'impresa e gli obiettivi aziendali si possono raggiungere solo con la loro dedizione e professionalità".

Le **conoscenze professionali** delle persone sono fondamentali per una crescita sostenibile e un patrimonio da salvaguardare, valorizzare e sviluppare. Lo sviluppo di una cultura orientata alla **condivisione del know-how** è lo strumento principale per il consolidamento del patrimonio delle conoscenze e delle esperienze.

## I rischi connessi alla gestione delle persone

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

Tematica materiale Saipem		Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Formazione e sviluppo Attrarre e trattenere talenti	Salute e benessere	<p>Danni di origine esogena ed endogena alla salute del personale (ad esempio, legionella, malaria, rabbia, ecc.).</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 su tematiche di salute, monitora continuamente la 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.</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 e cooperando attivamente con le forze di polizia e fornitori di servizi di sicurezza nei Paesi in cui opera. In particolare, Saipem ha sviluppato dei piani di security e sistema di gestione delle crisi. Infine, il Gruppo persegue una strategia commerciale con forte selettività dei progetti tenendo in considerazione anche i rischi legati al Paese delle operazioni.</p>
	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. Inoltre, la Società è impegnata in numerose iniziative, come il programma "Leadership in Health &amp; Safety" (LIHS), la campagna dedicata alle "Life Saving Rules". Infine, le realtà più significative del Gruppo dal punto di vista delle operazioni sono certificate OHSAS 18001.</p>
	Formazione e sviluppo Attrarre e trattenere talenti	<p>Perdita o mancanza di competenze chiave.</p> 	<p>Saipem effettua periodicamente una pianificazione delle necessità di risorse umane sulla base degli obiettivi di business, 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 e i sistemi di remunerazione (ad es. incentivi a lungo termine).</p>

## Attività e risultati della gestione delle persone

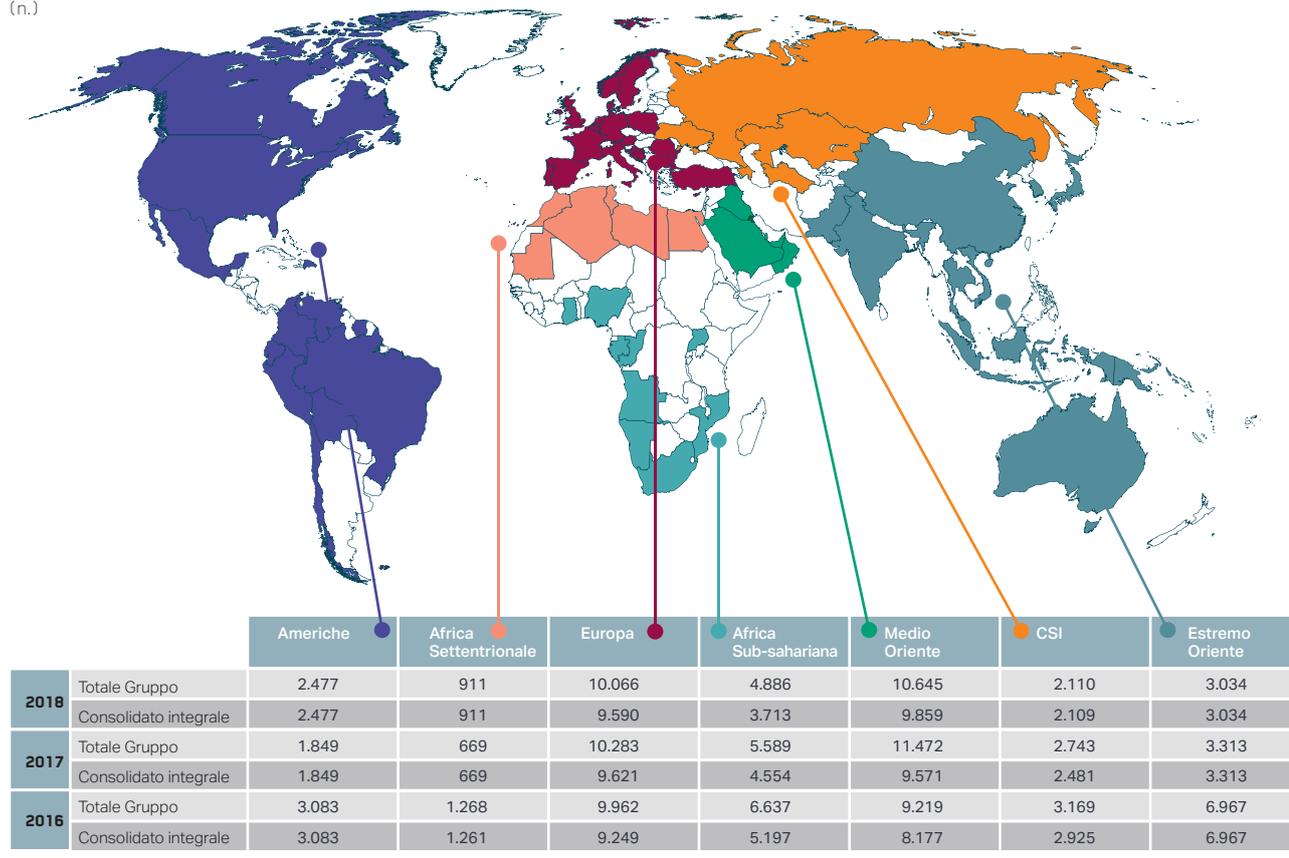
### L'andamento occupazionale

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	40.305	36.859	35.918	32.058	34.129	31.693
<b>Categorie dipendenti</b>							
Senior Manager	(n.)	399	396	398	393	385	380
Manager	(n.)	4.276	4.149	4.190	4.089	4.187	4.091
White Collar	(n.)	18.496	16.721	16.642	14.971	16.633	15.323
Blue Collar	(n.)	17.134	15.593	14.688	12.605	12.924	11.899
<b>Tipologia di contratto</b>							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	40.060	36.615	35.686	31.826	33.906	31.470
Dipendenti con ruolo professionale chiave	(n.)	14.991	14.161	14.177	13.154	14.123	13.468
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	5.643	4.403	5.829	4.111	7.380	6.869
<b>Turnover</b>							
Turnover volontario di risorse con ruolo professionale chiave	(%)	8,3	-	6,6	6,2	7,3	6,6
Turnover complessivo	(%)	40	-	35	36	31	27

Il turnover complessivo è calcolato come il rapporto tra tutte le uscite annue e la media delle risorse nell'anno. Il turnover volontario di risorse con ruolo professionale chiave è calcolato come rapporto tra tutte le uscite volontarie annue e la media delle risorse che ricoprono un ruolo professionale chiave.

## DIPENDENTI PER AREE GEOGRAFICHE

(n.)



La **forza lavoro del 2018** è diminuita rispetto al 2017 a causa della conclusione di alcuni progetti e alla riduzione delle attività operative principalmente in Nigeria (Southern Swamp Project), Indonesia (Karimun Yard) e Arabia Saudita (Jazan Project). Tale riduzione è stata parzialmente compensata dall'incremento di attività legate allo sviluppo di progetti in Cile, relativamente al business E&C Onshore (Spence Growth Project), e dall'aumento delle risorse internazionali a bordo dei mezzi per quanto riguarda il business E&C Offshore.

**Il tasso di turnover complessivo nel 2018 ha visto una riduzione rispetto all'anno 2017 e risulta essere del 27% (31% per il perimetro totale di Gruppo);** un valore che, seppur in diminuzione, si mantiene a un livello significativo dovuto a:

- la situazione estremamente dinamica del mercato Oil & Gas che ha comportato, a seguito di un'importante contrazione degli investimenti nel settore, una riduzione delle attività operative;
- la 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). Tenuto conto di tali 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.

L'aumento del personale di agenzia è stato influenzato in particolar modo dalle attività operative implementate nella yard di Ersai, per il progetto EPC Khurais (Arabia Saudita), per progetti di Maintenance Modification and Operation in Congo e per il progetto DS6 di debottlenecking del giacimento di West Qurna (Iraq).

### Lo sviluppo delle competenze e conoscenze

L'azienda ha confermato con il proprio operato la **centralità delle competenze** quale elemento distintivo e caratterizzante di Saipem e fonte di vantaggio competitivo nel mercato di riferimento. In linea con l'evoluzione dello scenario di business, nel corso del 2018 è stato lanciato un programma che ha previsto la revisione della strategia HR considerando le competenze come driver di indirizzo fondamentale di tutti i processi.

Coerentemente con la strategia HR orientata alla salvaguardia e valorizzazione delle competenze distintive – che mette al centro la risorsa Saipem intesa quale portatrice di un insieme di competenze critiche per il business ed esperienze allargate e maturate nel corso della vita lavorativa – è stato sviluppato un **processo di Strategic Workforce Planning**, a supporto e integrazione del consolidato processo di Pianificazione HR, focalizzato su **ruoli profes-**

**sionali core** (definiti correlando l'impatto e la criticità che tali ruoli hanno sulle attività di Saipem con aspetti di replacement complexity) e strettamente collegato alle indicazioni contenute nel Piano Strategico di Saipem. L'output del processo consente di monitorare l'effettivo fabbisogno e il livello di copertura di tali ruoli professionali e di presidiare il livello delle competenze aziendali per il quadriennio successivo, al fine di poter adeguatamente impostare le più opportune azioni da intraprendere per il soddisfacimento delle esigenze emerse in termini di reperimento dal mercato o azioni di sviluppo e formazione delle risorse interne.

Il processo ha previsto inoltre l'**aggiornamento delle skill professionali** che Saipem monitora e valuta, anche per integrarle con le capability richieste dall'innovazione e trasformazione digitale che Saipem sta affrontando oltre a quelle derivanti dai business prospettici di interesse per Saipem. Di conseguenza sono stati aggiornati anche i ruoli professionali.

Le iniziative intraprese in termini di **sviluppo e crescita delle risorse più giovani e come trasferimento delle competenze presidiato dalle risorse più esperte**, si sono focalizzate su:

- attraction di nuove competenze dal mercato del lavoro con l'obiettivo di un ricambio generazionale;
- introduzione di nuove modalità di trasferimento di conoscenze fra persone di differenti generazioni;
- accrescimento di capacità manageriali nelle risorse in crescita attraverso formazione e azioni di sviluppo mirate.

L'obiettivo di rafforzamento dell'attraction come fonte del ricambio generazionale è stato perseguito anche attraverso un **Graduate Programme**, che ha consentito a Saipem di raggiungere giovani studenti delle migliori università italiane selezionando laureandi e neo-laureati da inserire attraverso un percorso di stage. Circa 3.000 candidati hanno seguito un iter selettivo molto stringente al termine del quale giovani di talento sono stati selezionati per intraprendere un'esperienza professionalizzante in Saipem.

Inoltre, nel corso del 2018 le singole Divisioni hanno concretamente posto in essere ulteriori azioni di recruitment dal mercato esterno in Italia e nei principali hub all'estero, sia per risorse da far crescere che per professionalità critiche, e con tempi di formazione lunghi (ad esempio il percorso di inserimento di 10 Vessel Equipment Engineer per la Divisione E&C Offshore, e il programma Young Graduate per la Divisione E&C Onshore).

In coerenza con gli obiettivi di attraction volti all'incremento dell'employability di giovani studenti e di creazione di un bacino di eccellenza per la selezione di giovani periti e tecnici è stato confermato l'impegno verso il **Programma Sinergia** che vede in prima linea Saipem come alleato di istituzioni scolastiche e territoriali a supporto della formazione di studenti in per-

corsi di alternanza scuola-lavoro. Oltre ad aver confermato gli impegni ormai consolidati con gli istituti superiori Volta di Lodi e Fermi di Lecce, Saipem ha ampliato il suo Programma attraverso il coinvolgimento di nuovi istituti presenti in regioni di interesse per il business. A partire dall'anno didattico 2018-2019 i "maestri di mestiere" torneranno a scuola come docenti presso l'ISII Marconi di Piacenza e gli istituti IANAS e ITI di Tortolì per promuovere rispettivamente le competenze in ambito Drilling e Fabrication.

Il trasferimento di conoscenze è un processo essenziale per Saipem che viene realizzato non solo sostenendo la motivazione delle risorse più esperte attraverso il tutoring delle risorse più giovani, ma anche creando le condizioni organizzative affinché i giovani possano mettere a fattor comune le proprie conoscenze, come per esempio quelle in ambito digitale.

Lo scambio di conoscenze e competenze fra generazioni diverse è stato quindi fortemente incentivato tramite diverse iniziative tra cui il **Reverse Mentoring**, che ha previsto la condivisione di conoscenze e competenze fra persone con diversa anzianità aziendale in ottica di reciproco scambio.

Proseguono le iniziative volte a diffondere il **Modello di Leadership, paradigma di riferimento per tutte le risorse di Saipem**.

L'azienda ha sviluppato diversi programmi di induction, monitoraggio e sviluppo del personale, anche con la finalità di diffondere un messaggio univoco di identità e cultura aziendale. Nel corso del 2018 sono stati infatti progettati e aggiornati nuovi strumenti di sviluppo e valutazione delle competenze comportamentali del Modello di Leadership. In particolare, con l'obiettivo di valutare le capacità personali e indirizzare al meglio le azioni di formazione e sviluppo, è stato **rivisto il processo di assessment del potenziale rivolto ai giovani talenti**.

Ha rappresentato ulteriore occasione di approfondimento del Modello di Leadership il percorso formativo, concluso nel mese di giugno 2018, dedicato a Senior Manager Saipem e realizzato in collaborazione con il MIP - Politecnico di Milano. Il percorso ha previsto una modalità di erogazione "blended", ovvero con l'alternanza di momenti d'aula in presenza a lezioni erogate on line attraverso una piattaforma dedicata.

Nel corso del 2018 sono state avviate le attività afferenti alla **Managerial Academy**, iniziative formative, di carattere istituzionale e trasversale rispetto ai business, progettate con l'obiettivo di accrescere il patrimonio di competenze manageriali e comportamentali delle persone, supportandone così il percorso di sviluppo e crescita professionale. Ciascun corso formativo è stato strutturato con l'obiettivo di potenziare una o più competenze comportamentali legate a uno dei sei pilastri del Modello di Leadership Saipem.

In tale ambito di attività, particolare rilevanza ha assunto **l'iniziativa formativa**

**“Communication skills - Be a Leader”.** Il corso ha rappresentato per i partecipanti un’occasione di sviluppo e consolidamento delle proprie competenze comunicative, ed è stato promosso con la volontà di supportare i Manager Saipem nelle loro responsabilità di gestione e sviluppo delle persone, e più in particolare nelle attività di comunicazione e diffusione degli indirizzi aziendali.

Nel corso dell’anno sono stati inoltre sviluppati specifici **progetti formativi dedicati allo sviluppo di competenze tecniche professionali critiche**. Per esempio, nell’ambito della Divisione XSIGHT sono stati realizzati percorsi formativi dedicati alle **energie rinnovabili e alle tecnologie a esse connesse**. Nel medesimo contesto divisionale sono state inoltre sperimentate nuove attività formative basate sulla metodologia della **gamification**.

In continuità con gli obiettivi di presidio delle competenze e creazione di opportunità di sviluppo per i giovani **è stata aggiornata la metodologia di Succession Plan** basata su 3 driver principali: ricambio generazionale, cross fertilisation dei business di Saipem e mappatura delle competenze tecniche e manageriali necessarie per ricoprire in futuro le posizioni di target. Il processo annuale di aggiornamento delle tavole di successione si è concluso con un’analisi delle aree di rischio sulle quali è necessario intervenire e pianificare le dovute azioni.

È stato istituito il Comitato Sviluppo Risorse Umane con la finalità di monitorare e guidare lo sviluppo e la carriera dei giovani, nonché di valutare i loro percorsi professionali e manageriali. In particolare, il Comitato verifica la rispondenza delle risorse ai requisiti del Modello di Leadership e promuove piani di carriera e mobilità interfunzionali e interdivisionali, valorizzando i giovani talenti al fine di creare valore per l’intera azienda.

Con l’obiettivo di un costante investimento sulle giovani generazioni, Saipem investe nella creazione di competenze specialistiche e tra-

sferimento di know-how anche attraverso programmi di formazione in aula e “on the job” rivolti a giovani studenti provenienti dagli istituti scolastici e università con cui l’azienda avvia partnership di lungo periodo.

**Nel 2018 il numero totale di ore di training erogate è aumentato rispetto all’anno precedente** a causa di un incremento delle ore di training HSE e in particolar modo della quota parte erogata ai subcontrattisti, che ammonta a 1.262.965.

**Le ore di formazione dei dipendenti vedono un aumento rispetto all’anno precedente**, nonostante il decremento della forza lavoro avvenuto nell’anno.

La formazione HSE rappresenta la fattispecie quantitativamente più rilevante del training organizzato nell’anno. **Nel 2018 sono state mediamente erogate 18,5 ore di training HSE ai dipendenti** (17,7 se si considera il perimetro totale di Gruppo), numero migliorato rispetto al 2017.

**In media ogni dipendente ha partecipato a 25,4 ore di corsi di formazione** (24,1 a livello di Gruppo), valore in crescita rispetto alle 24 erogate nel 2017 (21,9 a livello di Gruppo).

Si rileva un andamento molto positivo relativamente alla formazione manageriale erogata nel 2018; quest’ultima è infatti cresciuta dell’85% rispetto al 2017 a seguito di un rafforzamento dell’offerta formativa manageriale e istituzionale erogata principalmente a vantaggio dei dipendenti delle sedi italiane di Saipem SpA.

**Nel 2018 si evidenzia una crescita del 38% rispetto al 2017, per il perimetro di Gruppo, della popolazione monitorata mediante strumenti di valutazione delle performance.**

Tale miglioramento è ascrivibile a una maggiore familiarizzazione con il sistema che supporta la gestione del processo di valutazione recentemente modificato. In particolare si osserva un incremento della copertura dello strumento nella popolazione dei dipendenti inquadrati come Blue Collar.

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Formazione</b>							
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	1.570.894	1.542.514	1.930.709	1.908.702	2.086.681	2.059.822
- HSE (dipendenti e subcontrattisti)	(ore)	1.324.853	1.297.778	1.699.674	1.677.713	1.867.401	1.840.555
- capacità e competenze manageriali	(ore)	24.446	24.385	15.090	15.090	27.934	27.934
- competenze tecniche professionali (*)	(ore)	221.595	220.351	215.945	215.899	191.347	191.333
<b>Valutazione delle performance</b>							
Dipendenti sottoposti a valutazione delle performance, di cui:	(n.)	24.144	-	9.844	-	13.568	13.130
	(%)	60	-	27	-	40	41
Senior Manager	(n.)	375	-	359	-	372	372
Manager	(n.)	3.034	-	2.918	-	2.452	2.452
White Collar	(n.)	10.054	-	5.781	-	7.211	6.785
Blue Collar	(n.)	10.362	-	786	-	3.533	3.521

(\*) Si specifica che nel 2018 i valori della formazione “IT e lingua” sono stati aggregati nella voce “Competenze tecniche professionali”.

## Le relazioni industriali

Il contesto globale in cui Saipem opera, caratterizzato da fattori di diversità e specificità dei differenti contesti socio-culturali ed economici, presuppone un approccio basato su una forte attenzione alla gestione delle relazioni industriali.

Saipem, ormai da diversi anni, ha consolidato (in accordo con le politiche aziendali) un modello di relazioni industriali volto ad assicurare l'armonizzazione e la gestione ottimale delle relazioni con le organizzazioni sindacali (OO.SS.) dei lavoratori, le associazioni datoriali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici.

Con riferimento all'impegno volto a rafforzare il dialogo con il partenariato sociale, a settembre si è svolta a Milano la **prima riunione del Comitato Aziendale Europeo (CAE) del Gruppo Saipem**, che ha visto coinvolti la Direzione Aziendale e una delegazione di 26 rappresentanti dei lavoratori impiegati presso le entità del Gruppo operanti in Europa, in aggiunta ai rappresentanti nazionali e generali delle OO.SS. italiane e a un rappresentante degli industriali. La tre giorni di incontri ha avviato il meccanismo permanente di informazione e consultazione tra management societario e forza lavoro, in ottemperanza alla normativa europea di riferimento riflessa nell'Accordo CAE Saipem negoziato nel 2017. L'incontro ha costituito un importante momento di confronto e discussione tra azienda e rappresentanti dei lavoratori, inserendosi appieno all'interno del modello "partecipativo" di relazioni industriali a cui Saipem aderisce.

Sul fronte delle **relazioni industriali internazionali**, nel corso del 2018 sono stati rinnovati accordi collettivi in Perù per il personale impiegato nella perforazione onshore, in Nigeria per

il personale E&C Onshore e in Indonesia per il personale E&C Offshore.

Un nuovo accordo collettivo è stato concluso in Cile con il sindacato SINAMIND per i lavoratori locali impiegati nel progetto Spencer Growth Option (SGO), mentre in Argentina la società Petrex SA Argentina Branch ha aderito ad accordi di settore, a tutela del personale impiegato nella perforazione, applicabili alle province nelle quali la società si trova a operare. In Norvegia sono state condotte consultazioni con le organizzazioni sindacali Saipem Employees Association (SEA), SAFE, DSO e Lederne, secondo quanto previsto dalla normativa locale.

Per quanto riguarda le **relazioni industriali in Italia**, nel 2018 il rapporto con le OO.SS. si è mantenuto costante e costruttivo, sia a livello di Segreterie Nazionali che con le RSU delle varie sedi.

Per quel che attiene alla contrattazione nazionale di settore è stato avviato il percorso di rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, scaduto a fine 2018.

A livello di accordi aziendali è stato firmato il nuovo Accordo Quadro per il Premio di Partecipazione per il triennio 2018-2020, il cui impianto, in linea con il nuovo modello organizzativo, prevede la valorizzazione dell'apporto fornito da ciascuna Divisione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Nell'ambito del **Programma Flexibility** è stato avviato un percorso di condivisione con le OO.SS. rispetto agli obiettivi e allo sviluppo del progetto che, a seguito di periodici momenti di incontro, si è concluso con la sottoscrizione di uno specifico accordo volto a definire l'avvio di un progetto pilota in tema di smartworking la cui applicazione sarà progressivamente declinata nell'ambito delle diverse sedi italiane.

	2016		2017		2018		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	58	60	49	62	47	46
Ore di sciopero	(n.)	65.196	55.961	1.143	1.143	23.699	23.699

Su più di 25.000 dipendenti (più di 27.000 se consideriamo il totale di Gruppo) monitorati (il totale prende in considerazione i dipendenti italiani a ruolo, i francesi a prescindere dal Paese in cui prestano servizio e i locali per tutti gli altri Paesi), **11.824 lavoratori (12.404 a livello di Gruppo) sono coperti da accordi collettivi di contrattazione**. Il trend decrescente sul totale del Gruppo è motivabile dal fatto che una quota crescente del personale Saipem lavora in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi. Contestualmente vi è stata una diminuzione di personale in aree dove tali tipologie di accordi sono molto diffuse (Indonesia, Kazakhstan e Nigeria).

Nel 2018 si sono verificati alcuni eventi di

astensione collettiva dal lavoro per un totale di 23.699 ore. Gli eventi di sciopero si sono verificati in Nigeria (dove vi sono state il 97% delle ore di sciopero) e in Norvegia. In molti casi gli eventi sono stati in concomitanza con eventi a livello nazionale.

## Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem si impegna a creare un ambiente di lavoro nel quale differenti caratteristiche o orientamenti personali e culturali sono considerati una risorsa e una fonte di arricchimento reciproco, oltre che un elemento irrinunciabile del-

la sostenibilità del business. Questo impegno è un punto fondante del contenuto della Politica "Le nostre persone".

Come definito nel Codice Etico, nel pieno rispetto della normativa di legge e contrattuale in materia, **Saipem si impegna a offrire a tutti i lavoratori le medesime opportunità di lavoro**, facendo in modo che tutti possano godere di un trattamento normativo e retributivo equo, basato esclusivamente su criteri di merito e di competenza, senza discriminazione alcuna.

Le funzioni responsabili di gestire le persone devono:

- adottare in ogni caso criteri di merito e di competenza (e comunque strettamente professionali) per qualunque decisione relativa alle risorse umane;
- provvedere in ogni caso a selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire le risorse umane senza discriminazione alcuna;
- creare un ambiente di lavoro nel quale caratteristiche od orientamenti personali non possano dare luogo a discriminazioni e in grado di promuovere la serenità di tutte le persone in Saipem.

Più specificatamente, le **politiche retributive** del Gruppo si basano sul principio dell'equità, del merito e dell'approccio locale. Saipem infatti definisce le proprie politiche in piena coerenza con gli esiti della valutazione delle competenze e delle performance e identifica strategie retributive attraverso un approccio locale che intercetti le specificità del mercato del lavoro e del contesto giuslavoristico locale.

Saipem si impegna a promuovere programmi volti a garantire il **ricambio generazionale** con la finalità di assicurare la continuità di business, presidiare le competenze critiche e promuovere il cambiamento. Tali iniziative permettono da

un lato di generare opportunità di sviluppo per i giovani, dall'altro di valorizzare le risorse senior e il loro know-how. Il ricambio generazionale in Saipem viene realizzato sostenendo la motivazione delle risorse più esperte per favorire il trasferimento della conoscenza e il tutoring, nonché creando condizioni organizzative e manageriali affinché i giovani ottengano pieno empowerment.

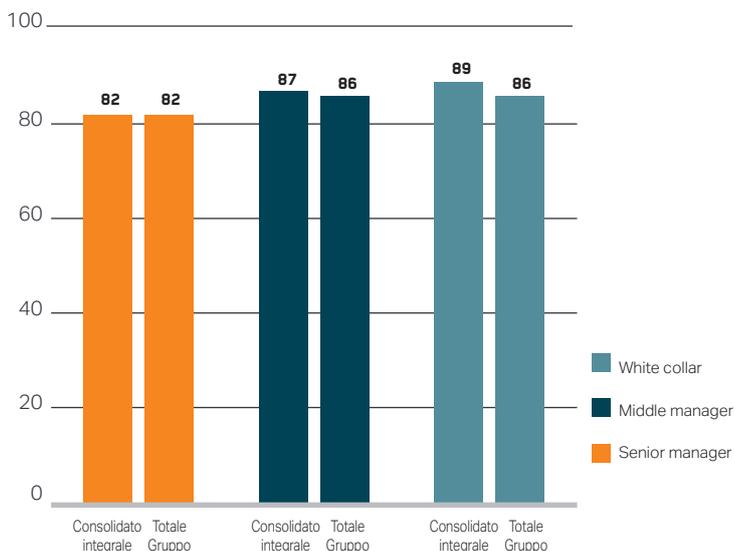
Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, **diverse tipologie e modalità di assegnazione di benefit**, tra cui forme di previdenza complementare; fondi integrativi sanitari; servizi e politiche di supporto alla mobilità; iniziative in ambito welfare e politiche di 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 **tutela delle specifiche categorie di lavoratori** è salvaguardata attraverso l'applicazione di normative locali e rafforzata da specifiche politiche aziendali che evidenziano l'importanza del tema in oggetto. Obiettivo delle stesse è quello di garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipologia (per esempio collegati a orientamenti sessuali, colore, nazionalità, etnia, cultura, religione, età e disabilità), nel pieno rispetto dei diritti umani. In diverse realtà operative della Società, specifiche normative locali, Saipem garantisce inoltre l'inserimento di personale disabile, di giovani risorse e il rispetto di determinate proporzioni tra personale locale ed espatriato.

Per quanto riguarda la **diversità di genere**, la **percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale** rispetto al totale delle donne è **aumentata, passando dal 18% del 2017 al 19% del 2018 (rispetto al perimetro integrale)**. Saipem è dotata di precise linee guida per normare le politiche retributive e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, nella totalità delle realtà in cui opera. La Società **definisce annualmente le linee guida di Politica sulla remunerazione**. In particolare, si evidenzia il costante impegno di Saipem per affermare il principio "equal pay for equal work" e ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, in tutte le realtà operative, anche se, a livello globale, il risultato dell'indicatore di gender pay gap viene influenzato anche dalle dinamiche di manpower specifiche dell'anno. Per la categoria dei Senior Manager l'indicatore raggiunge l'82% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo); per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore nel 2018 detiene

## GENDER PAY GAP

(%)



L'indicatore gender pay gap è stato calcolato come rapporto tra lo stipendio medio di una donna rispetto allo stipendio medio di un uomo per categoria di appartenenza.

(n.)	2016		2017		2018	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Presenza femminile</b>						
Occupazione femminile, per area geografica:	4.251	4.010	3.790	3.560	3.644	3.458
Americhe	495	485	348	348	350	350
CSI	478	462	461	442	420	419
Europa	2.198	2.100	2.101	1.983	1.998	1.902
Medio Oriente	129	123	120	115	154	152
Africa Settentrionale	30	30	33	33	35	35
Africa Sub-sahariana	250	249	312	224	307	220
Estremo Oriente	560	560	415	415	380	380
<b>Leadership femminile</b>						
Donne Senior Manager	23	23	23	23	23	23
Donne Manager	600	591	612	606	643	633
<b>Fasce d'età</b>						
Dipendenti con età minore di 30 anni	5.809	4.225	4.330	3.724	3.740	3.526
di cui donne	735	540	494	427	439	399
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	28.418	26.353	25.673	22.919	24.295	22.467
di cui donne	2.961	2.876	2.744	2.601	2.646	2.522
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	6.078	6.281	5.915	5.415	6.094	5.700
di cui donne	555	594	552	532	559	537
<b>Multiculturalità</b>						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	120	115	115	115	123	122

un valore dell'87% (86% per il perimetro di Gruppo) e per quanto riguarda i White Collar viene raggiunto un valore dell'89% (86% per il perimetro di Gruppo). La categoria dei Blue Collar vede una significativa variazione positiva, motivata anche dal fatto che la popolazione femminile in questa categoria (59 donne Blue Collar per il perimetro integrale e 85 per quello di Gruppo) è impiegata principalmente in Paesi con retribuzioni più alte della media.

Saipem tutela l'**equilibrio lavoro e famiglia** del proprio personale attraverso normative societarie e/o politiche locali che garantiscono il **congedo parentale**. Tali congedi differiscono solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia una crescita del numero medio di giorni di congedo usufruiti anche se vi è stata una riduzione totale del numero di beneficiari. Saipem nell'anno 2018 conta 919 dipendenti (947 se facciamo riferimento al perimetro totale di Gruppo), 423 uomini (437 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 496 donne (510 considerando il perimetro totale di Gruppo), che hanno usufruito del congedo parentale per un totale di più di 43.000 giorni (45.000 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si evidenzia nello stesso periodo un rientro a regime dal congedo parentale di 703 dipendenti (727 a livello di Gruppo), 385 uomini (399 a livello totale di Gruppo) e 318 donne (328 a livello totale di Gruppo), con un **tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno del 76% (77% a livello totale di Gruppo), in diminuzione rispetto all'anno precedente**.

### Innovazione nella gestione delle persone

Nel mese di aprile Saipem ha dato avvio al **Programma di Smart Working "Flexibility"**. Il Programma ha individuato quattro specifici ambiti di azione (HR practice, cultura digitale, tecnologia, spazi di lavoro) attraverso i quali poter instaurare un **percorso di miglioramento del modello di organizzazione del lavoro che passi attraverso un cambiamento culturale, tecnologico e digitale** che possa contribuire positivamente al raggiungimento dei risultati aziendali attraverso incrementi di efficienza ed efficacia.

Per ciascun ambito di azione sono stati costituiti dei gruppi di lavoro dedicati che hanno impegnato risorse appartenenti a tutte le principali aree/famiglie professionali di Saipem. Al fine di cogliere le specifiche esigenze operative e organizzative delle Divisioni sono state individuate soluzioni ad hoc per ciascuna di esse, per poter perseguire la massima focalizzazione sulle esigenze specifiche per il proprio ambito di business.

Il Programma, declinato nei suoi specifici ambiti di azione, è stato avviato con una fase sperimentale applicata a un pilota di lavoratori in Italia e in Francia, con l'obiettivo di estendere il perimetro delle risorse e dei Paesi coinvolti nel corso del 2019.

Per adattarsi rapidamente al cambiamento culturale proseguono le **iniziative volte alla dematerializzazione e digitalizzazione dei processi**. In tal senso Saipem sta proseguendo l'impegno nella **creazione dei processi di Talent Acquisition e Talent Management**. Nel

corso del secondo semestre 2018 è stata avviata una puntuale analisi sulla Millennials Generation con l'obiettivo di conoscere meglio l'approccio al mondo del lavoro di queste generazioni emergenti che nel 2020 si prevede rappresenteranno più del 40% della forza lavoro. Attraverso questo studio è stato possibile progettare un set-up di nuovi processi (che saranno lanciati nel 2019) legati da un lato dalla capacità di attrarre nuovi candidati attraverso dei metodi di selezione innovativi, dall'altro dalla capacità di trattenere le risorse creando un ambiente lavorativo che valorizzi maggiormente la flessibilità e l'uso delle tecnologie mobile per i processi di formazione e valutazione delle performance. A completamento di queste nuove politiche rivolte ai millennials, si promuoverà un uso più spinto dei benefit non monetari che sono sempre più richiesti e ricercati dalle nuove generazioni.

Nell'ambito del più ampio programma di trasformazione digitale di Saipem, la direzione Risorse Umane ha fatto propria la necessità di innovare i sistemi e i tool a supporto dei principali processi di gestione e sviluppo del capitale umano. In quest'ottica è proseguito l'impegno nella razionalizzazione dei provider di payroll a livello globale, con lo scopo di uniformare il livello di servizio e rendere più facilmente disponibili e fruibili i dati a livello centrale ai fini di consolidamento e reporting. Anche in Italia è stato avviato un progetto di studio e analisi al fine di rafforzare ulteriormente la capacità di controllo e reporting dei principali indicatori gestionali e amministrativi, nonché accrescere le funzionalità in termini di servizio verso l'utenza.

È proseguita inoltre l'iniziativa di sviluppo e affinamento di un sistema di KPI e metriche sui processi HR al fine di monitorare efficienza ed efficacia dei processi di competenza e garantire un più puntuale livello di controllo sia a livello centrale che a livello di Divisione; il sistema di monitoraggio e controllo si configura pertanto come un sistema di reporting periodico in grado di assicurare la definizione di piani di miglioramento nella gestione dell'"employer life-cycle".

## La salute

Come descritto nella Politica "L'Integrità nelle nostre operations", **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 con-

centri prevalentemente su misure preventive, e consideri tutte le attività il cui svolgimento possa rappresentare un rischio per la salute.

Le attività che vengono implementate comprendono ad esempio: la valutazione dei rischi per la salute, accertamenti sanitari per il rilascio dell'idoneità, vaccinazioni e chemioprophilassi, 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.

Le attività operative della Società richiedono lo spostamento di un numero considerevole di persone, anche in località remote e in contesti talvolta sconosciuti ai dipendenti. 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 man-

sione in relazione alla specificità delle attività individuate. I risultati delle analisi permettono di **dotare il personale degli adeguati equipaggiamenti e di monitorarlo opportunamente.**

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali denunciate	(n.)	9	9	5	4	7	7
Tasso di malattie professionali denunciate	(ratio)	0,08	0,08	0,05	0,04	0,03	0,03

Il tasso di malattie professionali denunciate è calcolato come numero di malattie professionali denunciate diviso le ore lavorate dal personale Saipem, il tutto moltiplicato per un milione.

## Salute e medicina del lavoro

Nel 2018 si è chiuso il **processo di revisione e consolidamento in materia di sicurezza informatica sui sistemi di gestione del dato sanitario** in compliance con il dettato legislativo relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati (Regolamento UE 2016/679 entrato in vigore dal 25 maggio 2018 - GDPR).

Nell'ambito della Medicina Occupazionale e Sorveglianza Sanitaria si è concluso il processo di **revisione dei protocolli e delle certificazioni nel rispetto delle guideline di settore (OGUK e OGP IPIECA).**

Nel campo dell'innovazione tecnologia e di sviluppo, finalizzato a una più sicura ed efficiente gestione del dato sanitario personale, prosegue l'attività di implementazione e divulgazione alle Divisioni Saipem del **programma "My Health Records"**, che consente a tutto il personale Saipem worldwide all'interno della sorveglianza sanitaria di poter consultare i propri dati sanitari. La digitalizzazione dei documenti sanitari attraverso "My Health Records" ha lo scopo di garantire:

- una comunicazione più rapida e diretta tra datore di lavoro, personale medico e dipendente;
- una fruibilità e portabilità immediata dei dati;
- la disponibilità di una vasta quantità di informazioni sanitarie in un unico spazio;
- un abbattimento dei costi attraverso la dematerializzazione del dato.

È stato consolidato e reso pienamente operativo il **sistema di informazione pre-travel rivolto a tutto il personale Saipem** destinato a operare all'estero, e fruibile in modalità e-learning grazie alla piattaforma TMS3 coerentemente con l'evoluzione e l'aggiornamento delle allerte sanitarie internazionali.

Come parte integrante del processo di informazione in materia di Travel Medicine prosegue la gestione e l'aggiornamento continuo dell'**applicazione Saipem "Si Viaggiare"**, per cui è previsto uno snellimento del processo di modifica dei contenuti per portare ad aggiornamenti più rapidi, meno costosi e, conseguentemente, più frequenti.

Importanti evoluzioni scientifiche e tecniche sono state pianificate nell'anno 2018 e vedran-

no una prima applicazione nel 2019, quali ad esempio:

- la collaborazione della Società Scientifica di Medicina dei Viaggi per l'aggiornamento dei contenuti e la condivisione delle Best Practices;
- l'accordo Apollo Hospital a Chennai e la base di Port Harcourt/Nigeria per un progetto pilota di teleradiologia.

Nel corso dell'anno è proseguita l'**attività di Sorveglianza Sanitaria e Vaccinoprofilassi**, anche nell'ambito delle iniziative di Welfare in ambito aziendale per i dipendenti (vaccinoprofilassi e prestazioni sanitarie in convenzione con istituti clinici ospedalieri pubblici e privati). È stato avviato un progetto, denominato **"Corporate Health News"**, di collaborazione in materia di comunicazione scientifica con un importante Policlinico ad Alta Specializzazione per la divulgazione di informazioni/notizie di carattere sanitario ai dipendenti Saipem SpA.

Saipem ha aderito per il **quarto anno consecutivo al programma WHP (Workplace Health Promotion)**, specificatamente per l'anno 2018 in materia di "Contrasto al fumo" No Smoking Building e fumo passivo e sicurezza stradale in collaborazione con ACI e INAIL.

## La sicurezza

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" di Saipem SpA e nella Politica "Integrità nelle nostre operations". 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. **Nel 2018, mediante l'audit periodico da parte dell'ente certificatore terzo, sono state confermate le certificazioni OHSAS 18001 e ISO 14001 di Saipem SpA, estese nel 2017 a tutte le realtà più significative** del Gruppo, a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi.

Ogni anno Saipem definisce un **piano di obiettivi di sicurezza a livello corporate, di divisione e di società operativa** approvato ri-

**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, ad 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.

**MTC (Medical Treatment Case) - Caso di trattamento medico:**

s'intende qualsiasi infortunio sul lavoro (ferite infette, punti di sutura, presenza in profondità di corpi estranei negli occhi, ecc.) che non implica né giorni di lavoro persi né giorni di lavoro limitato, ma che richiede un trattamento ricorrente da parte del medico o secondo sua specifica indicazione, o che potrebbe essere considerato un caso che ricade nella sfera di competenza di un medico.

**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  $(n. TRI \text{ su ore lavorate}) \times 1.000.000$ .

**FTLFR - Indice di frequenza degli incidenti mortali (Fatal Accident Frequency Rate):**

è calcolato come  $(n. di incidenti mortali \text{ su ore lavorate}) \times 100.000.000$ .

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

è calcolato come  $(n. LTI \text{ su ore lavorate}) \times 1.000.000$ .

**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  $(n. di giorni di lavoro persi \text{ su ore lavorate}) \times 1.000$ .

**Infortunio con conseguenze ad alto impatto sul lavoro (High-consequence work-related injury):**

infortunio con più di 180 di giorni persi.

**Frequenza degli infortuni con conseguenze ad alto impatto sul lavoro (High-consequence work-related injuries Frequency Rate):**

è calcolato come  $(n. di infortuni con conseguenze ad alto impatto sul lavoro \text{ sulle ore lavorate}) \times 1.000.000$ .

**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.

spettivamente dal CEO, dai division manager e dai managing director. **Il raggiungimento di tali obiettivi è legato ai piani di incentivazione dei senior manager per le aree di competenza.** Maggiori dettagli sono presenti nella "Relazione sulla Remunerazione 2019".

Tali obiettivi comprendono per l'anno 2019:

- assicurare l'identificazione dei pericoli e la valutazione periodica 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;
- garantire adeguata valutazione dei rischi causati dall'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- la formazione del personale. Il processo di formazione HSE 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 di misure preventive e protettive adeguate a garantire l'integrità e l'efficienza dei beni e la salute e la sicurezza delle persone;
- le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle misure implementate;
- le attività di reporting, registrazione, analisi e investigazione relativamente a incidenti e "near miss";
- il consolidamento e le analisi delle prestazioni sulla sicurezza.

La Società effettua **audit interni in materia di HSE** su: sistema di gestione HSE, conformità delle disposizioni legislative HSE e audit sui processi inerenti la sicurezza. Questi audit, che **nel 2018 sono risultati essere 181**, hanno coinvolto società operative, siti operativi (inclusa la flotta) e subcontrattisti.

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 anche rispetto a contesti locali a oggi in diversi casi ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo 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);
- 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 19 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.

Nel corso degli anni la Società ha lanciato numerose campagne di sensibilizzazione con l'obiettivo di diffondere una cultura della sicurezza più profonda e radicata. Tra queste il **programma Leadership in Health and Safety (LiHS)**, che ha lo scopo di **promuovere lo sviluppo delle capacità di leadership e accelerare il cambiamento culturale in materia di sicurezza**. Il programma, che nel 2018 ha raggiunto il suo undicesimo anno di implementazione, ha l'obiettivo di diffondere comportamenti sicuri, focalizzandosi sullo sviluppo della leadership a tutti i livelli. Durante gli anni 2017 e 2018 sono stati organizzati **workshop speciali, con il Top Management e le Divisioni di business**, per rafforzare ulteriormente i messaggi del programma LiHS, creare un'occasione di confronto su tematiche di leadership e sicurezza e costruire la nuova Health & Safety Vision, il documento che rispecchia i valori aziendali e gli obiettivi di lungo periodo da raggiungere in termini di Safety Culture aziendale. Tra le principali attività realizzate nell'anno dalla **Fondazione LHS**, fondazione creata da Saipem per diffondere una nuova cultura di salute e della sicurezza nel mondo del lavoro e mettere a disposizione dell'industria e della società l'expertise maturata dalla Società, sono da evidenziare le seguenti:

- **"Italia Loves Sicurezza"**, un esperimento sociale che dal 2015 aggrega centinaia di Ambasciatori della Sicurezza, tra imprenditori, professionisti, formatori, educatori, stu-

denti e semplici cittadini che credono nella necessità di rivoluzionare il modo di fare sicurezza. Nel primo triennio di vita del movimento "Italia Loves Sicurezza" **gli ambasciatori hanno realizzato più di 1.000 eventi gratuiti e a tema sicurezza in tutta Italia;**

- **"Growing New Leaders in Safety"**, un programma di formazione composto da più la-

boratori indirizzati a bambini e ragazzi, dai 3 ai 18 anni di età. Per ogni target di riferimento è sviluppata un'attività adeguata alle capacità cognitive e di apprendimento dei ragazzi, che possa attraverso il gioco, la lettura, la visione di film e spettacoli teatrali, stimolare una riflessione sul tema della salute e sicurezza, promuovendo comportamenti più corretti e

		2016		2017		2018	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
<b>Ore-uomo lavorate</b>							
Totali, di cui:	(milioni di ore)	258,6	222,5	281,9	220,8	272,5	268,4
Ore-uomo dipendenti	(milioni di ore)					93,3	89,9
Ore-uomo subcontrattisti	(milioni di ore)					179,1	178,5
<b>Incidenti con giorni persi (LTI)</b>							
Totali, di cui:	(n.)	52 <sup>(*)</sup>	41 <sup>(*)</sup>	40 <sup>(*)</sup>	37 <sup>(*)</sup>	36	36
Dipendenti	(n.)					17	17
Subcontrattisti	(n.)					19	19
Di cui incidenti mortali:	(n.)						
Totali, di cui:	(n.)	1	1	3	3	4	4
Dipendenti	(n.)					-	-
Subcontrattisti	(n.)					4	4
<b>High-consequence work-related injuries</b>							
Totali, di cui:	(n.)					1	1
Dipendenti	(n.)					1	1
Subcontrattisti	(n.)					-	-
<b>Giorni persi</b>							
Totali, di cui:	(n.)	3.106	1.705	1.857	1.380	1.280	1.280
Dipendenti	(n.)					572	572
Subcontrattisti	(n.)					708	708
<b>Indice di gravità</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,01	0,01	0,01	0,01	0,005	0,005
Dipendenti	(ratio)					0,006	0,006
Subcontrattisti	(ratio)					0,004	0,004
<b>Eventi incidentali registrabili (TRI)</b>							
Totali, di cui:	(n.)	201	139	144	113	120	118
Dipendenti	(n.)					57	55
Subcontrattisti	(n.)					63	63
<b>Tasso di assenteismo dei dipendenti (**)</b>							
	(%)	4,9	4,2	4,1	4,7	4,0	3,9
<b>Indice di frequenza degli incidenti mortali (FTLFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,38	0,45	1,06	1,36	1,47	1,49
Dipendenti	(ratio)					-	-
Subcontrattisti	(ratio)					2,23	2,24
<b>Indice di frequenza degli infortuni (LTIFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,20	0,18	0,14	0,17	0,13	0,13
Dipendenti	(ratio)					0,18	0,19
Subcontrattisti	(ratio)					0,11	0,11
<b>High-consequence work-related injuries Frequency Rate</b>							
Totali, di cui:	(ratio)					0,004	0,004
Dipendenti	(ratio)					0,011	0,011
Subcontrattisti	(ratio)					-	-
<b>Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR)</b>							
Totali, di cui:	(ratio)	0,78	0,62	0,51	0,51	0,44	0,44
Dipendenti	(ratio)					0,61	0,61
Subcontrattisti	(ratio)					0,35	0,35

(\*) Si precisa che a partire dal 2018, a seguito dell'aggiornamento della metodologia di reporting, nella rappresentazione degli LTI sono inclusi gli incidenti mortali anche per gli anni precedenti.

(\*\*) Il perimetro consolidato del tasso di assenteismo comprende tutte le società del perimetro consolidato a esclusione di North Caspian Service Co, Saipem Australia Ltd, Saipem East Africa Ltd, Saipem Ingenieria y Construcciones SLU, Saipem Misr for Petroleum Services (S.A.E.). Il perimetro di Gruppo include, oltre che tutte le società del suddetto perimetro consolidato, anche Petromar Lda, SaiPar Drilling Co BV e TSGI Mühendislik İnşaat Ltd Şirketi.

positivi per se stessi e per gli altri. Ognuno dei sei percorsi educativi si avvale della collaborazione con professionisti che del mondo della formazione per l'infanzia come Muba, Museo del Bambino di Milano o al settore della gestione emergenze come Croce Rossa Italiana. **Nel 2018 il progetto ha coinvolto 3.335 persone tra studenti e insegnanti.**

Nel 2018 si sono purtroppo verificati 4 incidenti mortali che hanno coinvolto personale subcontrattista in Turchia, Kazakhstan e Arabia Saudita, in due differenti siti. Anche se fuori dal perimetro di reporting di Saipem (si è verificato fuori dall'orario di lavoro), si ritiene importante menzionare un incidente stradale di grosse dimensioni durante il trasporto di personale che ha coinvolto il veicolo di un subcontrattista con 12 passeggeri. L'evento si è verificato in prossimità di un sito operativo in Arabia Saudita e ha determinato la morte di 4 persone e danni ad altre. È stato accertato che tutte le persone trasportate che al momento dell'incidente indossavano correttamente le cinture di sicurezza non hanno riportato danni.

Gli incidenti mortali avvenuti durante le attività operative sono invece relativi a una caduta dall'alto, a un urto con un mezzo in movimento, a un incidente stradale e allo smantellamento di una cassa contenente una valvola. Sono state condotte indagini approfondite per identificare le cause di tali incidenti e sono state implementate azioni appropriate al fine di ridurre al minimo la possibilità che si ripetano.

Nel corso dell'anno Saipem ha continuato a investire risorse significative nel formare il proprio personale sui temi HSE attraverso campagne e programmi ad hoc, al fine di aumentare la consapevolezza dei lavoratori relativamente ai rischi associati alle attività lavorative.

Pur non diminuendo l'importanza e l'inaccettabilità degli eventi descritti, è da segnalare il positivo andamento dei principali indicatori di sicurezza complessivi (TRI - Total Recordable Incidents e LTI - Lost Time Injury). TRI Frequency Rate (TRIFR) e LTI Frequency Rate (LTI FR) sono diminuiti rispettivamente del 14% (per entrambi i perimetri) e del 7% per il perimetro di Gruppo (24% per il perimetro integrale) rispetto all'anno precedente.

Le principali criticità identificate dalle analisi degli incidenti avvenuti si confermano essere, per quanto concerne i rischi occupazionali, le "cadute dall'alto" e gli incidenti correlati a movimentazione manuale e operazioni manuali. Nonostante gli incidenti relativi a "caduta di oggetti" siano diminuiti in modo significativo, principalmente grazie all'implementazione della specifica campagna DROPS (Dropped Objects Campaign), continuano a rappresentare un'importante fonte di potenziali incidenti. Incidenti stradali e in itinere sono tematiche di crescente attenzione.

Gli indicatori di performance dell'anno confermano ancora l'importanza di un'implementazione diffusa su tutti i siti, e con il massimo im-

pegno, di tutti i programmi e le campagne realizzati dalla Società.

## 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.

Un team dedicato è stato formato per sviluppare un modello di sistema di gestione dell'asset integrity in linea con best practice a livello industriale.

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 delle sue operazioni. A tale fine adotta un atteggiamento proattivo nella riduzione dei rischi come parte integrante delle proprie attività gestionali e imprenditoriali.

Maggiori informazioni sono presenti nella sezione "Safety for our assets" di "Sustainable Saipem 2018".

## Lotta alla corruzione

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 Anti-corruzione**", 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 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 Anti-corruzione" 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 Anti-corruzione" 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 Anti-corruzione" (MSG Anti-corruzione) 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 anti-corruzione 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 2015 Saipem SpA ha emesso l'ultima revisione della "Management System Guideline Anti-corruzione", che rappresenta un miglioramento del contesto normativo del "Compliance Programme Anti-corruzione" e dei sistemi di Corporate Governance di Saipem in materia di anti-corruzione.

La suddetta MSG è stata esaminata e approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per Saipem SpA e tutte le sue società controllate.

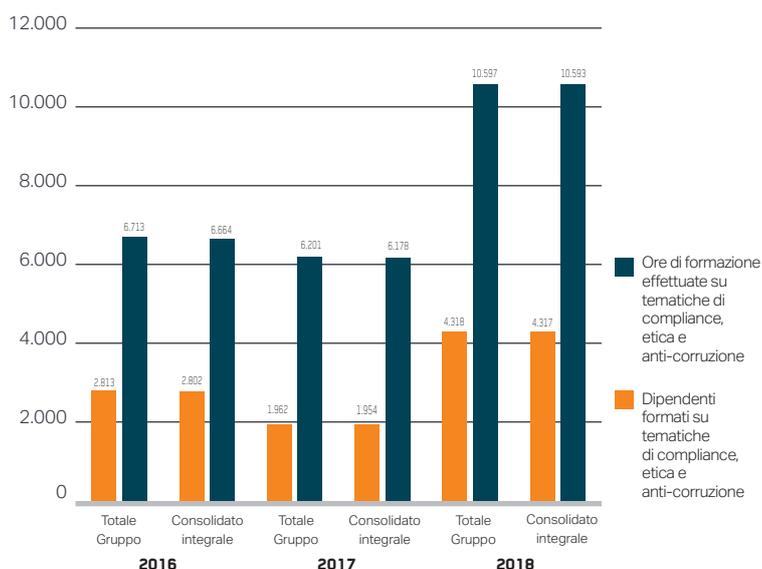
Tutte le persone di Saipem sono responsabili del rispetto della normativa anti-corruzione: per questo tutti i documenti inerenti sono facilmente accessibili attraverso il sito internet e il portale intranet aziendale. In tale contesto, un ruolo di primaria importanza spetta ai manager, chiamati a promuovere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

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. Nel 2018 si rileva un incremento annuo delle ore di formazione erogate in questo ambito superiore al 71% per entrambi i perimetri.

## FORMAZIONE SU TEMATICHE DI COMPLIANCE

(numero)



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 Anti-corruzione.

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi anti-corruzione o delle procedure anti-corruzione 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 anti-corruzione e che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

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

## Rispetto dei diritti umani

Saipem si impegna a proteggere e promuovere i diritti umani e dei lavoratori nella conduzione delle proprie attività, considerando sia gli standard di lavoro riconosciuti a livello internazionale, sia la legislazione locale nei Paesi in cui le società del Gruppo operano. Questo impegno fa parte del modo di operare di Saipem ed è esplicitato anche nella Politica "Le nostre persone".

Facendo riferimento in particolare alla gestione delle relazioni con il personale in tutto il mondo, **Saipem aderisce ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e alle Linee Guida OCSE destinate**

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

Tematica materiale Saipem

I diritti umani e del lavoro  
Pratiche di security

## Rischi identificati dalla Società

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. Inoltre, nei contratti è prevista l'inclusione di clausole in materia di tutela dei diritti umani. Infine, Saipem organizza specifici corsi di formazione per il personale (sia interno che esterno) impegnato in servizi di security.

**alle Imprese Multinazionali.** Inoltre, l'Amministratore Delegato di Saipem si è formalmente impegnato a promuovere e rispettare i **principi esposti nel Global Compact delle Nazioni Unite**, cui Saipem aderisce, tra cui i principi 1, 2, 3, 4, 5 e 6 (relativamente ai diritti dei lavoratori e la promozione dello sviluppo socio-economico dei territori).

Nella protezione e promozione dei diritti dei lavoratori viene prestata la dovuta attenzione alle **convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO)** che riguardano la tutela contro il lavoro forzato e il lavoro minorile, la lotta alla discriminazione nell'occupazione e sul posto di lavoro, la libertà di associazione e la contrattazione collettiva.

In particolare, in riferimento a questo ultimo elemento, Saipem intrattiene un grande numero di relazioni con associazioni sindacali in svariati Paesi e in numerosi segmenti delle proprie attività. Maggiori dettagli sono presenti nella sezione "Le relazioni industriali" del presente documento.

Saipem promuove e incoraggia un costante e aperto confronto tra datore di lavoro e lavoratori al fine di poter realizzare al meglio gli interessi delle parti, anche in considerazione del fatto che un regolare ed efficace flusso comunicativo tra i due soggetti riduce sensibilmente la probabilità che sorgano incomprensioni e conflitti sul posto di lavoro.

Conseguentemente, Saipem si adopera affinché sia assicurato un sistema diffuso e condiviso tra tutti i lavoratori in Italia e all'estero che consenta l'agevole ed efficace risoluzione di eventuali conflitti collegati a questioni che abbiano implicazioni di carattere amministrativo. A tal fine è stato elaborato uno strumento procedurale in virtù del quale sono state definite le modalità di risoluzione dei conflitti, le relative tempistiche, i soggetti coinvolti nel processo e la conoscenza da parte dei lavoratori dei relativi esiti.

L'attenzione di Saipem nei confronti dei diritti dei lavoratori si estende anche al personale che lavora offshore, con il pieno rispetto dei principi a loro riconosciuti e promossi dalla **Convenzione sul Lavoro Marittimo ILO (MLC 2006)**. Anche le persone che lavorano in mare hanno il diritto di presentare un reclamo qualora si verifici una violazione dei loro diritti secondo uno strutturato processo.

Per garantire che ciascuna persona sia consa-

pevole dei propri diritti, tutte le persone che lavorano su mezzi offshore ricevono una copia della relativa procedura e tutti i moduli necessari per il reclamo, insieme a una copia del loro contratto di assunzione. Eventuali reclami di vessazione sono presi in esame dal capitano e/o dalla Società, e qualsiasi istanza di vessazione è gestita conformemente alle procedure disciplinari della Società.

Infine, sulla base degli impegni presi dal Gruppo nell'ambito del Global Compact, Saipem ha completato un piano di formazione e sensibilizzazione sul tema dei diritti umani rivolto al personale delle funzioni Risorse Umane e ai responsabili di società e filiali operanti all'estero in 20 realtà nazionali. L'iniziativa ha raggiunto l'85% del personale inizialmente selezionato come destinatario. Parallelamente, analoga iniziativa è stata rivolta ai subcontrattisti per ricercare un approccio condiviso e più efficace nella promozione e rispetto dei diritti umani.

## Pratiche di security

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. A oggi le clausole contrattuali sui diritti umani sono state fatte inserire nelle "General terms and conditions" dei contratti.

Maggiori informazioni sono presenti nella sezione "Human and labour rights" di "Sustainable Saipem 2018".

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**.

Oltre a questo, 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). 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 (GST) e dei dipendenti (e contrattisti) di Saipem presenti nei diversi siti operativi/sedi direzionali, siano essi onshore (POS) che offshore (POB). 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);
- 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.

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 sin dal mo-

mento della loro prenotazione/autorizzazione, nonché il tracking del personale in trasferta di breve durata o assegnazione all'estero. Il sistema messo a disposizione delle risorse che viaggiano per missione, distacco o avvicendamento di turni di lavoro (rotations) tra l'Italia e un Paese estero ha lo scopo di fornire la Pre-travelling induction corredata da una serie di informazioni sugli aspetti Security e Health specifici del Paese di destinazione, nonché di garantire la tracciabilità (tracking) dei lavoratori che viaggiano all'estero.

### 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 s'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 predispone 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.

(n.)	2016 <sup>(*)</sup>	2017	2018
<b>Numero di fascicoli relativi a segnalazioni</b>			
Totali, di cui:	125	118	120
- fondati o parzialmente fondati	31	24	17
- infondati	98	92	64
- aperti	-	2	39

(\*) Il conteggio dei fascicoli chiusi totali include 4 fascicoli chiusi per la parte sistema di controllo interno e gestione dei rischi e riaperti e chiusi anche per la parte altre materie.

Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di fascicoli:

(n.)	2016	2017	2018
<b>Fascicoli su casi di discriminazione</b>			
Totali, di cui:	19	12	13
- fondati o parzialmente fondati	2	4	-
- infondati	17	8	7
- aperti	-	-	6
<b>Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori</b>			
Totali, di cui:	30	26	49
- fondati o parzialmente fondati	6	3	3
- infondati	24	21	24
- aperti	-	2	22
<b>Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali</b>			
Totali, di cui:	2	3	2
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	2	3	2
- aperti	-	-	-

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2018.

Nel corso del 2018 sono stati aperti: 13 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui 6 ancora aperti e 7 chiusi; 49 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 22 ancora aperti e i restanti 27 chiusi; 2 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche relative alle comunità locali, entrambi chiusi nel corso dell'anno. Tutti i 64 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 fascicoli di segnalazione chiusi, in 6 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. In 1 caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata l'azione correttiva consistente nell'attività di monitoraggio del comportamento dei soggetti segnalati. In caso di violazione del Codice Etico verranno irrogati i relativi provvedimenti disciplinari. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2018 sono stati chiusi 6 fascicoli di segnalazione del 2017 aventi per oggetto comportamenti discriminatori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 6 fascicoli chiusi, 4 sono risultati non fondati e 2 sono risultati fondati. In relazione a questi ultimi

mi casi, sono state identificate azioni correttive nei confronti degli attori dei comportamenti segnalati consistenti nell'effettuazione di un'ammonizione scritta e nell'effettuazione di attività di sensibilizzazione al rispetto delle procedure e delle policy aziendali così come del Codice Etico del Gruppo e per 1 caso il competente Compliance Committee condurrà una nuova sessione di survey anonime al fine identificare eventuali e ulteriori azioni di miglioramento.

A proposito delle tematiche di **diritti dei lavoratori**, con riferimento ai 27 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 3 casi è stata confermata la violazione e in 5 casi, pur in assenza di violazioni, sono state effettuate azioni correttive. Tali azioni sono le seguenti: l'emissione di un'ammonizione scritta nei confronti del dipendente segnalato; un'ammonizione verbale e un'attività di sensibilizzazione con riferimento al mantenimento di un comportamento consono ai ruoli ricoperti; azioni di sensibilizzazione al rispetto del Codice Etico; attività di sensibilizzazione al fine di ribadire l'importanza del rispetto dell'orario di lavoro; organizzazione di un incontro al fine di migliorare la gestione dello stress generato dal ruolo ricoperto e il mantenimento di uno stile di

comunicazione accettabile; verifica dell'attivazione di specifiche norme di security per garantire l'incolumità dei dipendenti oggetto della segnalazione; effettuazione, su base periodica, di training aventi ad oggetto le "soft skills"; organizzazione di meeting di coordinamento tra le varie funzioni e valutazione delle opportunità di effettuare cambiamenti organizzativi. Infine, per 1 caso il competente Compliance Committee condurrà una nuova sessione di survey anonime al fine di identificare eventuali e ulteriori azioni di miglioramento. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2018 sono stati chiusi 13 fascicoli di segnalazione (12 del 2017 e 1 del 2016) aventi per oggetto i diritti dei lavoratori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 13 fascicoli chiusi, 12 sono risultati non fondati e per un caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata un'azione correttiva consistente nell'invio di una lettera al fornitore al fine di sensibilizzare i propri dipendenti al rispetto del Codice Etico.

Per quanto riguarda le tematiche relative ai **rapporti con le comunità locali**, con riferimento ai 2 fascicoli di segnalazione chiusi, gli organi aziendali competenti, sulla base degli accertamenti condotti, hanno deliberato l'archiviazione ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimento ai fatti segnalati. In relazione a tali esiti

non sono state effettuate azioni correttive. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2018 è stato chiuso 1 fascicolo di segnalazione del 2017 avente per oggetto tematiche relative alle comunità locali. Tale fascicolo è risultato non fondato e in relazione a tale esito non sono state identificate azioni correttive.

## Revisione limitata

La rendicontazione è sottoposta a revisione limitata ("limited assurance") da parte di una società indipendente (da qui in poi "il revisore"), revisore della relazione finanziaria annuale. Il revisore attesta, nell'ambito della revisione legale, l'avvenuta approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario". Il revisore esprime inoltre, con apposita relazione, un'attestazione che, sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti all'attenzione elementi che facciano ritenere che la dichiarazione consolidata non finanziaria non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del D.Lgs. n. 254/2016 e dei GRI Standards. Il presente documento (DNF) è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 11 marzo 2019.

## Indice dei contenuti GRI

### In accordance con gli Standard GRI - opzione Core

#### Legenda dei documenti

**DNF18:** Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2018

**RF18:** Relazione finanziaria annuale 2018

**CG18:** Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari 2018

<b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURE 2016</b>	
<b>Disclosure</b>	<b>Nome sezione e numero di pagina o link</b>
<b>Profilo organizzativo</b>	
102-1	Copertina (RF18).
102-2	"Relazione sulla gestione", pagg. 15-29 (RF18).
102-3	Quarta di copertina (RF18).
102-4	Seconda di copertina (RF18).
102-5	Tabella "Informazioni sugli assetti proprietari", pag. 65 (CG18).
102-6	"Relazione sulla gestione", pagg. 12-14 (RF18).
102-7	"Le persone in Saipem", pagg. 86-98 (DNF18); "Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF18); "Commento ai risultati economico-finanziari", pagg. 32-37 (RF18).
102-8	"Le persone in Saipem", pagg. 86-98 (DNF18). Si specifica che i dipendenti che hanno una forma contrattuale stabile (con ruolo professionale chiave) sono 13.468 (14.123 per il perimetro di Gruppo), di cui 1.150 donne (1.189 per il perimetro di Gruppo). La distribuzione geografica di tale personale è la seguente: 725 nelle Americhe (per entrambi i perimetri), 1.607 in Estremo Oriente (per entrambi i perimetri), 690 in CSI (per entrambi i perimetri), 405 in Africa Settentrionale (per entrambi i perimetri), in Africa Sub-sahariana 1.286 (1.512 per il perimetro di Gruppo), 3.584 in Medio Oriente (3.751 per il perimetro di Gruppo) e 5.171 in Europa (5.433 per il perimetro di Gruppo). I dipendenti che non hanno ruolo professionale chiave possono essere definiti come "temporary" per la definizione GRI. 31.470 dipendenti hanno un contratto di lavoro full-time (33.906 per il perimetro di Gruppo), di cui 3.290 sono donne (3.476 per il perimetro di Gruppo).
102-9	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pagg. 82-86 (DNF18).
102-10	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pagg. 82-86 (DNF18).
102-11	"Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 74-76 (DNF18).
102-12	"Lotta alla corruzione", pagg. 98-99 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-103 (DNF18).
102-13	Saipem è membro attivo di 121 associazioni di business, a livello nazionale e internazionale. La capogruppo partecipa a 47 associazioni tra cui ANIMP, IADC, IMCA, IPLOCA, UN Global Compact, Valore D, WEF e WEC.
<b>Strategia</b>	
102-14	"Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF18).
<b>Etica e Integrità</b>	
102-16	"Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 74-76 (DNF18); seconda di copertina (RF18).
<b>Corporate Governance</b>	
102-18	"Consiglio di Amministrazione", pagg. 17-20 (CG18); "Comitati interni al Consiglio di Amministrazione", pagg. 34-40 (CG18); "Struttura del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati", pag. 66 (CG18).
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>	
102-40	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 74-76 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 86-98 (DNF18).
102-41	
102-42	
102-43	
102-44	
<b>Pratiche di reporting</b>	
102-45	"Area di consolidamento al 31 dicembre 2018", pagg. 152-156 (RF18).
102-46	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Area di consolidamento al 31 dicembre 2018", pagg. 152-156 (RF18); "Variazioni dell'area di consolidamento", pag. 157 (RF18).
102-47	
102-48	
102-49	
102-50	
102-51	"Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (DNF17), approvata il 5 marzo 2018.
102-52	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18).
102-53	Terza di copertina (RF18).
102-54	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18).
102-55	"Indice dei contenuti GRI", pagg. 104-107 (DNF18).
102-56	"Revisione limitata", pag. 103 (DNF18); "Relazione della società di revisione", pagg. 108-110 (DNF18).

<b>TEMI MATERIALI</b>		
<b>Standard specifico</b>	<b>Nome sezione e numero di pagina o link</b>	<b>Note/Omissioni</b>
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>		
103-1 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 84 (DNF18).	
202-2	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 84 (DNF18).	Le persone classificate come "personale locale" sono quei dipendenti residenti nel Paese in cui prestano servizio.
<b>GRI 205: Anti-corruption 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Lotta alla corruzione", pagg. 98-99 (DNF18).	
205-3	"Contenziosi", pagg. 186-198 (RF18).	Nessun dipendente è stato licenziato a causa di casi di corruzione.
<b>GRI 302: Energy 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione ambientale", pagg. 76-78 (DNF18).	
302-1	"Attività e risultati della gestione ambientale", pagg. 79-80 (DNF18).	Nel 2018 il consumo di energia totale è equivalente a 18.775,16 TJ (18.987,82 TJ per il perimetro di Gruppo). La percentuale di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e consumata dal Gruppo dipende dai singoli mix elettrici nazionali.
<b>GRI 305: Emission 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione ambientale", pagg. 76-78 (DNF18).	
305-1	"Attività e risultati della gestione ambientale", pag. 80 (DNF18).	La fonte usata per definire i fattori di emissioni è "IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories 2006".
305-2	"Attività e risultati della gestione ambientale", pag. 80 (DNF18).	Le fonti usate per definire i fattori di emissioni sono le seguenti: Confronti internazionali (Terna) e Greenhouse Gas Protocol. Le emissioni di scopo 2 market-based ammontano a 36,3 migliaia di tonnellate di CO <sub>2</sub> eq (38,2 migliaia di tonnellate di CO <sub>2</sub> eq per il perimetro di Gruppo). Usando un approccio conservativo, il valore delle emissioni di scopo 2 market-based sono state calcolate usando i fattori di emissione residual mix. La Società ha intrapreso la raccolta delle informazioni sui certificati di origine da fonti rinnovabili in modo da fornire per il prossimo ciclo di reporting il dato reale di emissioni.
<b>GRI 306: Effluents and Waste 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione ambientale", pagg. 76-78 (DNF18).	
306-3	"Attività e risultati della gestione ambientale", pag. 79 (DNF18).	
<b>GRI 401: Employment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 87-88, 91-93 (DNF18).	
401-2	"Le persone in Saipem", pagg. 91-93 (DNF18).	
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 90, 94-98 (DNF18).	

<b>TEMI MATERIALI</b>		
<b>Standard specifico</b>	<b>Nome sezione e numero di pagina o link</b>	<b>Note/Omissioni</b>
<b>GRI 403: Occupational Health and Safety 2018</b>		
403-5	"Le persone in Saipem", pag. 90 (DNF18).	Saipem nell'anno ha erogato 1.472.112 ore di formazione esclusivamente su tematiche di salute e sicurezza (1.497.101 per il perimetro di Gruppo), di cui 514.437 ore a dipendenti (531.347 per il perimetro di Gruppo) e 957.675 a subcontrattisti (965.754 per il perimetro di Gruppo).
403-9	"Le persone in Saipem", pag. 97 (DNF18).	
<b>GRI 404: Training and education 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 89-90 (DNF18).	
404-1	"Le persone in Saipem", pag. 90 (DNF18).	Le ore di formazione non vengono riportate per genere e per categoria, in quanto al momento i sistemi informativi utilizzati per la rendicontazione non permettono tale suddivisione.
404-3	"Le persone in Saipem", pag. 90 (DNF18).	Su 31.693 dipendenti (34.129 per il perimetro di Gruppo), 13.130 (13.568 per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione delle performance, di cui il 51% delle donne (53% per il perimetro di Gruppo) e il 40% degli uomini (38% per il perimetro di Gruppo). Il 98% dei senior manager (97% per il perimetro di Gruppo), il 60% dei manager (il 59% per il perimetro di Gruppo), il 44% dei white collar (il 43% per il perimetro di Gruppo) e il 30% dei blue collar (il 27% per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione della performance.
<b>GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 91-93 (DNF18).	
405-1	"Le persone in Saipem", pagg. 91-93 (DNF18).	Il Consiglio di Amministrazione è formato da 9 componenti, di cui 3 donne. Tutti gli amministratori hanno più di 50 anni. Le donne rappresentano l'11% della forza lavoro (per entrambi i perimetri). Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, l'11% dei dipendenti hanno meno di 30 anni (per entrambi i perimetri), il 71% ha tra i 30 e i 50 anni (per entrambi i perimetri) e il 18% ha più di 50 anni (per entrambi i perimetri).
<b>GRI 406: Non Discrimination</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pagg. 91-93 (DNF18).	
406-1	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 101-103 (DNF18).	
<b>GRI 407: Freedom of association and collective bargaining</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-100 (DNF18).	
407-1	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18).	

<b>TEMI MATERIALI</b>		
<b>Standard specifico</b>	<b>Nome sezione e numero di pagina o link</b>	<b>Note/Omissioni</b>
<b>GRI 408: Child Labour 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-100 (DNF18).	
408-1	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-100 (DNF18).	
<b>GRI 409: Forced and Compulsory Labor 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-100 (DNF18).	
409-1	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 85 (DNF18); "Rispetto dei diritti umani", pagg. 99-100 (DNF18).	
<b>GRI 410: Security Practices</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 100-101 (DNF18).	
410-1	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 100-101 (DNF18).	Nel 2018 il 10% del personale di security è stato formato su tematiche di etica e compliance.
<b>GRI 414: Supplier Social assessment 2016</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 86 (DNF18).	I dati sui fornitori sono raccolti tramite il questionario di qualifica e successivamente analizzati.
414-1	"Attività e risultati della gestione degli aspetti sociali", pag. 86 (DNF18).	La percentuale di fornitori che sono valutati su tematiche di diritti del lavoro nel 2018 è pari al 2,5% dei fornitori qualificati nell'anno. Si specifica che la valutazione su tali tematiche è effettuata solo su nuovi fornitori che forniscono beni e servizi facenti parte delle classi merceologiche più significative operanti in Paesi considerati come critici.
<b>Innovazione tecnologica e operativa</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Relazione sulla gestione", pagg. 40-43 (RF18).	
<b>Operazioni sicure, integrità negli asset e sicurezza nei processi</b>		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 71-74 (DNF18); "Le persone in Saipem", pag. 98.	

# 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**.

Sede sociale in San Donato Milanese (MI)  
Via Martiri di Cefalonia, 67  
Sedi secondarie:  
Cortemaggiore (PC) - Via Enrico Mattei, 20



Società per Azioni  
Capitale Sociale euro 2.191.384.693 i.v.  
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione al Registro delle Imprese  
di Milano, Monza-Brianza, Lodi n. 00825790157

Informazioni per gli Azionisti  
Saipem SpA, Via Martiri di Cefalonia, 67  
20097 San Donato Milanese (MI)

Relazioni con gli investitori istituzionali  
e con gli analisti finanziari  
Fax +39-0244254295  
e-mail: [investor.relations@saipem.com](mailto: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 Consolidated Report as of June 30  
(in inglese)

Saipem Sustainability (in inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem: [www.saipem.com](http://www.saipem.com)

Sito internet: [www.saipem.com](http://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](http://SAIPEM.COM)