

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 2021

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

Metodologia, principi e criteri di reporting	92
Perimetro di rendicontazione	93
Attività di controllo sull'informativa non finanziaria	94
Analisi di materialità e definizione del contenuto	95
IL BUSINESS SAIPEM	99
Profilo societario e principali operazioni	99
Evoluzione dello scenario di mercato e strategia	99
Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea	100
Le partnership per lo sviluppo sostenibile	106
Il Modello aziendale di gestione e organizzazione	107
La gestione della catena di fornitura	108
Come il modello di business di Saipem crea valore	110
Valore economico generato e distribuito	110
La trasparenza fiscale	110
LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER	113
La relazione con la comunità finanziaria	113
La relazione con i clienti	114
La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria	116
Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico	118
LA CORPORATE GOVERNANCE	119
Il Modello di Governance	119
Governance della sostenibilità del business	119
Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Saipem SpA	121
"Modello 231 (include il Codice Etico)"	121
IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI	123
IL CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI	130
Analisi di scenario climate-related	130
La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici	131
Rischi e opportunità legati al clima	131
Opportunità legate al clima	133
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	133
L'efficienza energetica	134
Le emissioni di GHG	135
PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI	139
Politiche e sistema di gestione ambientale	139
La prevenzione e il ripristino degli sversamenti	141
La gestione della risorsa idrica	142
Preservare la qualità dell'aria	145
La gestione dei rifiuti	146
GLI ASPETTI SOCIALI	148
Le politiche e la gestione degli aspetti sociali	148
La relazione con il territorio	149
La presenza locale	150
Una catena di fornitura sostenibile	150
LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE	152
La sicurezza delle persone	152
Leadership della sicurezza e cultura HSE	153
Sensibilizzazione e informazione sulla pandemia	153
La formazione HSE	154
L'integrità degli asset	155
La salute dei dipendenti	156
Salute e medicina del lavoro	157
IL CAPITALE UMANO	158
Politiche e gestione delle persone	158
L'andamento occupazionale	161
I rischi connessi alla gestione delle persone	162
Le relazioni industriali	163
Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze	164
Innovazione nella gestione delle persone	168
L'ETICA DEL BUSINESS	169
Rispetto dei diritti umani	169
Pratiche di security	170
Lotta alla corruzione	172
Segnalazione di sospette violazioni	173
Indice dei contenuti GRI	176

DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO

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

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

Metodologia, principi e criteri di reporting

Il presente documento costituisce la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" del Gruppo Saipem (di seguito Gruppo, Saipem, Società, azienda) al 31 dicembre 2021.

Il documento è redatto in conformità ai GRI Standards del Global Reporting Initiative (GRI), utilizzati come standard di rendicontazione ai sensi del D.Lgs. n. 254/2016 secondo l'opzione "Core" (vedi sezione "Indice dei contenuti GRI"). L'opzione Core richiede di riportare 33 Disclosures incluse nelle aree Organisational profile, Strategy, Ethics and integrity, Governance, Stakeholder engagement e Reporting practice, e per ogni tema materiale (o rilevante), di 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".

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

Come previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 254/2016, la DNF costituisce una relazione separata nella "Relazione sulla gestione" contrassegnata con apposita dicitura al fine di una sua chiara identificazione. Come tale, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA in data 24 marzo 2022. La DNF è predisposta dalla funzione Corporate Sustainability, in collaborazione con tutte le funzioni Corporate, delle società, progetti operativi e siti del Gruppo responsabili delle tematiche trattate.

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

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

Oltre alle richiamate disposizioni del legislatore, il contenuto del documento è stato 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. La sezione "Indice dei Contenuti GRI" contiene il dettaglio degli indicatori di prestazione rendicontati in conformità alle linee guida adottate.

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

Al fine di fornire informazioni più approfondite sulle tematiche di maggiore interesse per gli stakeholder societari, con un linguaggio e modalità più comunicative, Saipem pubblica dall'anno 2006 il Bilancio di Sostenibilità annuale, quest'anno pubblicato sia in lingua inglese che italiana. Il documento è disponibile sul sito web istituzionale, insieme ad altri documenti specifici per tematica, ai quali si rimanda ove necessario. In particolare, Saipem ha rinnovato per il terzo anno consecutivo il suo impegno di disclosure secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board attraverso il documento "Costruire un futuro a zero emissioni", pubblicato nel dicembre 2021 e disponibile sul sito web societario. Inoltre, dal 2016 la Società pubblica annualmente un Modern Slavery Statement che descrive le misure adottate per assicurare, così come richiesto dalla legge del Regno Unito "Modern Slavery Act 2015 - Section 54", l'assenza di ogni forma di schiavitù moderna, lavoro forzato e traffico di esseri umani al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura. Lo Statement considera, in via volontaria, le attività di tutto il Gruppo Saipem e non le sole società presenti nel Regno Unito.

Gli indicatori di performance sono stati raccolti su base annuale e la rendicontazione è effettuata sul triennio 2019-2021, salvo dove diversamente indicato. Il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità dei dati e l'analisi dei trend nel triennio, al fine di permettere una corretta lettura delle informazioni e una completa visione a tutti gli stakeholder interessati all'evoluzione delle performance di Saipem. Il documento presenta anche gli impegni e gli obiettivi del Gruppo relativi al Piano Net-Zero e alle altre tematiche trattate. Eventuali variazioni delle metodologie di rilevazione rispetto agli anni passati sono opportunamente segnalate nel documento.

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

La DNF è sottoposta a specifico giudizio di conformità da parte di una società di revisione indipendente, che esprime con apposita relazione distinta un'attestazione circa la conformità delle informazioni fornite ai sensi dell'art. 3, comma 10, del D.Lgs. n. 254/2016 e dei "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative ("GRI Standards"), individuati come standard di rendicontazione. L'attività di esame limitato non ha riguardato l'applicazione delle indicazioni fornite dal SASB. La verifica è svolta secondo le procedure indicate nella sezione "Relazione della società di revisione", inclusa nel presente documento.

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 società 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 quanto riguarda i dati relativi alla sicurezza, si sottolinea che, a partire dal 2018, essi sono stati rendicontati suddivisi tra Saipem e subcontrattisti. Invece, negli indicatori afferenti all'ambito ambientale sono inclusi anche i dati relativi a subcontrattisti operanti nei siti Saipem e dei partner nelle attività in cui Saipem è responsabile della gestione HSE. Per gli stessi indicatori sono stati inoltre definiti dei limiti di significatività per l'inclusione dei siti operativi nel perimetro (es. numero di persone presenti in sito o, nel caso di uffici non di proprietà Saipem, tipologia di contratto d'affitto). Si specifica inoltre che per le relazioni con gli stakeholder locali sono escluse le società che non hanno attività operative significative.

Al fine di assicurare la comprensione dell'attività di impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotto, come previsto dal D.Lgs. n. 254/2016, ovvero di fornire le informazioni necessarie ad assicurare la comprensione dell'attività dell'intero Gruppo Saipem e per garantire altresì la comparabilità delle performance rispetto alle informazioni pubblicate negli altri documenti societari, oltre al perimetro delle società consolidate integralmente (denominato nel documento "Consolidato integrale"), gli indicatori sono riportati

anche con un perimetro di rendicontazione più esteso, includendo le società controllate non consolidate integralmente e quelle in joint operation, a controllo congiunto o collegate, in cui Saipem ha il controllo delle operazioni. Tali indicatori sono contrassegnati dalla dicitura perimetro "Totale Gruppo".

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 trattati in DNF 2021	Perimetro esterno	Limitazioni
Sicurezza lungo la catena di fornitura	Fornitori e subcontrattisti, alcune comunità locali	Parziale, per i fornitori
Leadership e cultura della sicurezza	Fornitori e subcontrattisti, alcune comunità locali	Parziale, per i fornitori
Contrasto alla corruzione	Business partner, fornitori e subcontrattisti	-
Diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Trasformazione digitale	Business partner, fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Diversità e inclusività	-	-
Partnership, coinvolgimento e soddisfazione degli stakeholder	Business partner, fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention	-	-
Consumo di energia ed efficienza energetica	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Controllo e riduzione delle emissioni GHG	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Adattamento al cambiamento climatico e strategie di mitigazione	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Controllo e riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG)	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Uso di combustibili alternativi	Fornitori e subcontrattisti	Fornitori
Cybersecurity	-	-
Energie rinnovabili	Fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori
Efficacia del Consiglio di Amministrazione	-	-
Modello di Governance ESG e Obiettivi ESG	-	-
Impegno della Società per i diritti del lavoro	Business partner, fornitori e subcontrattisti	Parziale, per i fornitori

Attività di controllo sull'informativa non finanziaria

Nel corso degli anni il sistema di reporting non finanziario di Saipem si è progressivamente rafforzato: sono state introdotte specifiche procedure che definiscono ruoli, responsabilità, attività e flussi informativi. Inoltre sono stati predisposti specifici sistemi IT, in continua evoluzione in ottica di miglioramento continuo, per rendere più efficiente e solido possibile il processo.

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

Saipem si è dotata di un sistema di controllo sull'informativa non finanziaria, a integrazione del processo di attestazione interna e della revisione indipendente, al fine di rafforzare ulteriormente l'affidabilità, la tempestività e la completezza del processo di reporting.

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

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

Le fasi operative del sistema di controllo sono le seguenti:

- 1) definizione del perimetro di applicazione (società del Gruppo e indicatori non finanziari);

2) identificazione e valutazione dei controlli. Sono identificate specifiche attività di controllo, le quali possono includere approvazioni, autorizzazioni, verifiche, riconciliazioni, revisioni delle prestazioni operative, conferma di ipotesi e stime, separazione dei compiti. I controlli possono essere manuali o automatici, a seconda del metodo e degli strumenti utilizzati per eseguirli, e inoltre possono essere preventivi o ispettivi, a seconda della posizione del controllo nel flusso dell'attività di reportistica;

3) attività di monitoraggio e azioni correttive. Il monitoraggio è l'insieme delle attività volte a verificare che il Sistema di Controllo Interno sia correttamente disegnato e operativo. Sono previste due tipologie di monitoraggio: di linea e indipendente. Il monitoraggio di linea viene eseguito su base annuale dal responsabile dell'unità organizzativa gestore della fase o dell'attività sulla quale risiede il rischio. Il monitoraggio indipendente viene eseguito con l'ausilio della Funzione Internal Audit di Saipem. A partire dal 2021 la cadenza delle attività di monitoraggio indipendente ha cadenza semestrale;

4) resoconto e valutazione del Sistema di Controllo Interno. Viene predisposto un report di sintesi sul Sistema di Controllo Interno sull'informativa non finanziaria descrivendo le principali risultanze delle attività di monitoraggio di linea e indipendente. Nel 2021 tale report è stato condiviso sia al Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance che al Comitato Controllo e Rischi.

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

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

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

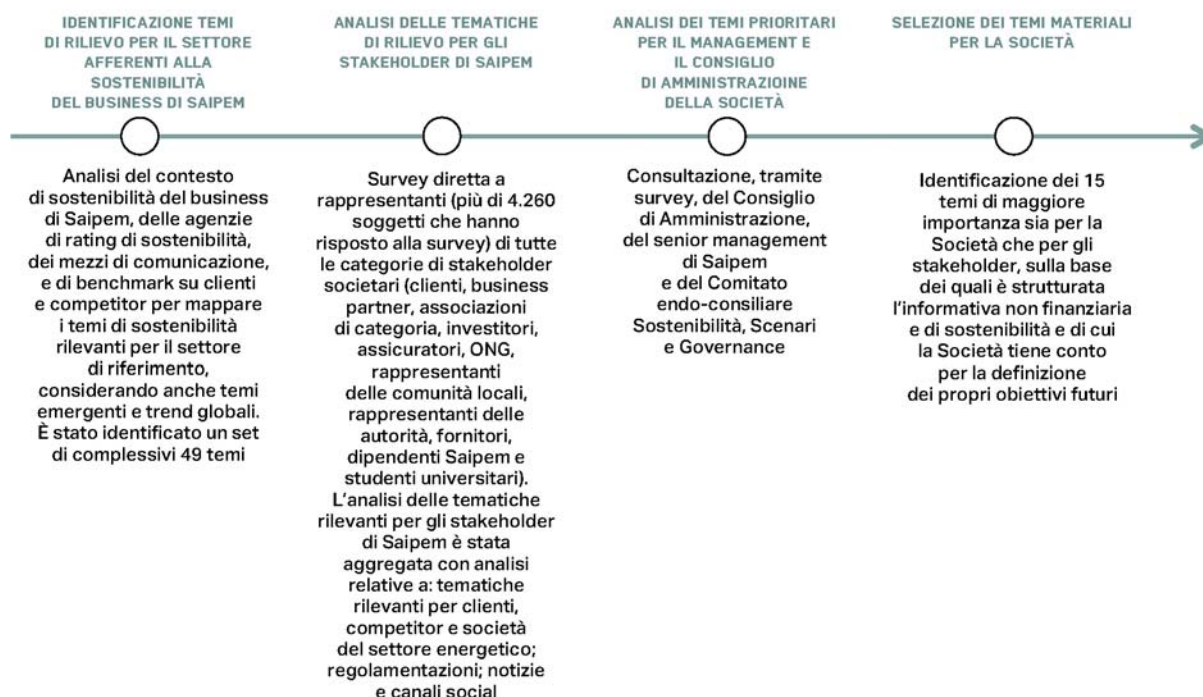
Dalle analisi condotte, i cui risultati sono stati presentati al Comitato Controllo e Rischi nell'ambito della regolare e periodica informativa in merito all'attuazione del Piano di Audit, non sono emerse particolari criticità in merito.

Analisi di materialità e definizione del contenuto

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

Come previsto dai GRI 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 (inclusi i dipendenti), del management societario e del Consiglio di Amministrazione.

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



L'analisi svolta nel corso del 2021 è stata caratterizzata dalla prima introduzione dell'approccio alla cosiddetta "doppia materialità", in modo proattivo e anticipatorio sulla regolamentazione nazionale, secondo le prime indicazioni della Commissione Europea e dell'EFRAG³, che prevede una valutazione secondo la prospettiva di impatto e finanziaria, definite come segue:

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

Per permettere un'identificazione più precisa e oggettiva degli ambiti prioritari per gli stakeholder societari, le tematiche di sostenibilità del business sono state aggiornate con nuovi temi emergenti nel contesto di riferimento e alcune tematiche della precedente analisi sono state ridefinite in sotto-tematiche più di dettaglio. La matrice di materialità 2021 presenta quindi 49 tematiche analizzate, fra le quali ne sono state evidenziate 15 come maggiormente prioritarie. Il tema della salute e sicurezza sul lavoro, che è risultato essere materiale per tutte le categorie di stakeholder nelle precedenti analisi di materialità, per il 2021 è stato considerato materiale ex ante e quindi non sottoposto a valutazione. Il tema è pertanto trattato nel presente documento al pari dei temi identificati come materiali con l'analisi ivi descritta. Maggiori dettagli e una rappresentazione dei risultati sono disponibili alla sezione "Metodologia e criteri di reporting" del Bilancio di Sostenibilità 2021.

La DNF tratta inoltre i temi della Board effectiveness e del modello di Governance dei temi ESG e degli obiettivi ESG in quanto necessari a rispondere ai requisiti normativi e alle aspettative degli stakeholder finanziari, principali destinatari del documento. Infine, è trattato anche il tema dei diritti del lavoro a completamento del tema diritti umani prescritto dal D.Lgs. 254/2016.

Il Consiglio di Amministrazione ha partecipato all'esercizio di analisi di materialità nella riunione del 17 novembre 2021.

I risultati finali dell'analisi di materialità sono stati condivisi con il Comitato endo-consiliare Sostenibilità, Scenari e Governance, con il Comitato Controllo e Rischi e con il Consiglio di Amministrazione.

I temi emersi dall'analisi di materialità costituiscono la base per la definizione del Piano di Sostenibilità di Saipem, che viene tenuto in considerazione nella definizione del piano strategico quadriennale e nella definizione degli obiettivi societari.

(3) Orientamenti sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario: Integrazione concernente la comunicazione di informazioni relative al clima (2019/C 209/01) e Proposta di Direttiva di Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica la direttiva 2013/34/UE, la direttiva 2004/109/CE, la direttiva 2006/43/CE e il regolamento (UE) n. 537/2014 per quanto riguarda la comunicazione societaria sulla sostenibilità.








Un approfondimento in merito agli obiettivi ESG compresi nella remunerazione variabile di lungo termine degli Amministratori, dei Sindaci e dei Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo è disponibile nella "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti".

Per facilitare la lettura della DNF le icone riportate nella seguente tabella permettono un'identificazione visuale dei macro-ambiti dei relativi temi materiali presentati nella matrice di materialità Saipem.

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 e delle sue controllate.

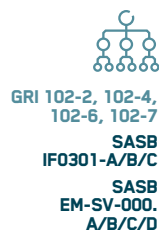
	Connessi al posizionamento strategico	Connessi all'evoluzione tecnologica	Connessi ai processi di business	Connessi alla salute, sicurezza e ambiente	Rischi Digital e IT	Rischi connessi alla supply chain	Connessi all'instabilità politica, sociale ed economica e alle pandemie	Rischi di business integrity	Rischi cyber	Rischi connessi alle risorse umane
TEMI TRATTATI IN DNF 2021/RISCHI TRATTATI NELLA RELAZIONE SULLA GESTIONE "GESTIONE DEI RISCHI D'IMPRESA"										
Sicurezza lungo la catena di fornitura				■		■	■			
Controllo e riduzione delle emissioni GHG	■			■						
Contrasto alla corruzione						■		■		
Consumo di energia ed efficienza energetica	■			■						
Adattamento al cambiamento climatico e strategie di mitigazione	■			■						
Controllo e riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG)	■			■						
Diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura				■		■		■		
Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention										■
Uso di combustibili alternativi	■									
Leadership e cultura della sicurezza				■						
Diversity e inclusività										■
Trasformazione digitale	■	■	■		■				■	
Partnership, coinvolgimento e soddisfazione degli stakeholder							■	■	■	
Cybersecurity									■	
Energie rinnovabili	■	■	■							
Efficacia del Consiglio di Amministrazione	■									
Modello di Governance ESG e Obiettivi ESG	■									
Impegno della Società per i diritti del lavoro										■

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

Ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016	Tematiche materiali Saipem e trattate in DNF	GRI standard	Icona	Sezioni della DNF Saipem 2021	Approfondimenti in altri documenti
Modello aziendale di gestione e organizzazione Art. 3.1, comma a	Efficacia del Consiglio di Amministrazione. Modello di Governance ESG e Obiettivi ESG.	GRI 102: General Disclosures 2016 GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 204: Procurement Practices 2016		Modello aziendale di gestione e organizzazione.	Capitoli "Risorse umane" e "Governance" della Relazione sulla gestione. Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021.
Politiche Art. 3.1, comma b				Nelle specifiche sezioni "Politiche e sistema di gestione" di ciascun ambito trattato.	Le Politiche societarie sono disponibili alla sezione Documentazione del sito www.saipem.com .
Temi ambientali: - impatti su ambiente Art. 3.2, comma c - energia ed emissioni Art. 3.2, comma a; - risorse idriche Art. 3.2, comma a	Consumo di energia ed efficienza energetica. Energie rinnovabili. Uso di combustibili alternativi. Controllo e riduzione delle emissioni GHG. Adattamento al cambiamento climatico e strategie di mitigazione. Controllo e riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG).	GRI 201: Economic Performance 2016 GRI 302: Energy 2016 GRI 303: Water and Effluents 2018 GRI 305: Emissions 2016 GRI 306: Waste 2020		Consumo di energia ed efficienza energetica. Energie rinnovabili. Uso di combustibili alternativi. Controllo e riduzione delle emissioni GHG. Adattamento al cambiamento climatico e strategie di mitigazione. Controllo e riduzione delle emissioni atmosferiche (non GHG).	Capitoli "Percorrere la transizione energetica", "La nostra visione di decarbonizzazione" del Bilancio di Sostenibilità 2021.
Gestione delle persone Art. 3.2, comma d Impatti su salute e sicurezza Art. 3.2, comma c	Attrazione dei dipendenti, gestione dei talenti e retention. Diversity e inclusività. Diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura. Trasformazione digitale. Cybersecurity. Leadership e cultura della sicurezza. Sicurezza lungo la catena di fornitura. Efficacia del Consiglio di Amministrazione. Modello di Governance ESG e Obiettivi ESG. Impegno della Società per i diritti del lavoro.	GRI 401: Employment 2016 GRI 403: Occupational Health and Safety 2018 GRI 404: Training and Education 2016 GRI 405: Diversity and equal opportunity 2016 GRI 412: Human Rights Assessment 2016 GRI 413: Local Communities 2016		La sicurezza. La salute. Competenze e conoscenze.	Capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021.
Aspetti sociali Art. 3.2, comma d		GRI 201: Performance economiche 2016 GRI 202: Market presence 2016 GRI 203: Indirect Economic Impacts 2016 GRI 207: Imposte 2017 GRI 308: Supplier Environmental Assessment 2016 GRI 414: Supplier Social Assessment 2016		La creazione di valore sostenibile nel tempo. La gestione etica della catena di fornitura. Pratiche di security.	Capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021.
Rispetto dei diritti umani Art. 3.2, comma e	Diritti umani e del lavoro lungo la catena di fornitura. Impegno della Società per i diritti 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 GRI 410: Security Practices 2016		Le persone in Saipem e tutte le sotto-sezioni. Rispetto dei diritti umani.	Capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021.
Lotta alla corruzione Art. 3.2, comma f	Contrasto alla corruzione.	GRI 205: Anti-corruption 2016 GRI 415: Public policy 2016		Lotta alla corruzione.	

IL BUSINESS SAIPEM

Profilo societario e principali operazioni



Il Gruppo Saipem è un provider di soluzioni globali per il settore energetico e delle infrastrutture, presente in più di 70 Paesi, con 9 cantieri di fabbricazione, una flotta mare composta da 41 mezzi e una flotta drilling onshore di 84 unità, di cui 83 di proprietà e 1 di terzi in gestione a Saipem. La Società opera in Europa, Americhe, CSI, Africa, Medio Oriente, Estremo Oriente e Oceania. La Società dispone di competenze specialistiche nella gestione di progetti complessi, dall'ideazione al decommissioning, in ambienti estremi, aree remote e acque profonde.

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

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

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

Ulteriori informazioni sul profilo societario e le operazioni per Divisione di business sono disponibili ai capitoli "Engineering & Construction Offshore", "Engineering & Construction Onshore", "Drilling Offshore" e "Drilling Onshore" della Relazione finanziaria annuale.

Metriche di attività operativa nell'anno	Unità di misura	2021
Impianti di perforazioni terra ^(a)	(numero)	83
Mezzi perforazione mare ^(b)	(numero)	12
Pozzi realizzati a terra	(numero)	153
Metri perforati a terra	(metri)	497.710
Totale backlog	(milioni di euro)	22.733

(a) Di cui 83 di proprietà, 1 di terzi.

(b) Di cui 1 noleggiato a lungo termine

Evoluzione dello scenario di mercato e strategia

Le informazioni previsionali riportate nel presente paragrafo devono ritenersi "forward-looking statements", poiché dipendono anche dal verificarsi di eventi e sviluppi futuri al di fuori del controllo della Società; in particolare, le informazioni potrebbero essere oggetto di revisioni a seguito delle evoluzioni della crisi russo-ucraina in atto e conseguentemente del contesto di mercato di riferimento. Maggiori dettagli sono forniti alla nota 41 delle Note illustrative al bilancio consolidato "Evoluzione prevedibile della gestione e fatti di rilievo avvenuti dopo la chiusura dell'esercizio - Effetti della crisi russo-ucraina: misure restrittive e sanzioni dell'UE".

Il contesto di riferimento attuale si caratterizza per un significativo recupero, sia a livello dei principali indicatori macroeconomici, sia a livello di domanda di prodotti legati al petrolio e al gas, quest'ultimi sostenuti da un forte aumento dei prezzi nei principali mercati.

In particolare, il 2021 ha mostrato un lento ritorno alla normalità in diverse regioni del mondo. La diffusione, l'efficacia dei vaccini e il sostegno fiscale e monetario di alcune economie avanzate hanno contribuito a una ripresa economica rilevante. Le recenti stime prevedono una crescita del PIL mondiale per il 2021 (intorno al 5,9%) e per il 2022 (circa +4,9% rispetto all'anno precedente). La ripresa economica si conferma comunque non omogenea, laddove le possibilità di accesso al vaccino e le manovre di sostegno economico sono state rese disponibili in maniera diseguale nelle diverse aree del mondo.

In questo contesto il settore energetico, che era risultato tra i più impattati dalla crisi del 2020, ha iniziato a mostrare nel 2021 segnali di ripresa in ragione del recupero della domanda di energia e, in particolare, di petrolio e gas. Il progressivo riequilibrio dei fondamentali di mercato ha portato come conseguenza a un incremento significativo dei prezzi di petrolio e gas che si sono mossi al di sopra dei livelli pre crisi. Il ritorno alla produzione si manifesta in maniera graduale nelle principali aree geografiche, con una ripresa diffusa sia in Nord America, sia in Medio Oriente.

Le aspettative del settore Oil&Gas per i prossimi anni si confermano positive in diverse regioni (ad esempio, America Latina, Africa e Medio Oriente, aree in cui Saipem è storicamente presente) e trasversalmente rispetto ai diversi mercati di riferimento di Saipem, a partire da quelli più reattivi all'andamento del prezzo di petrolio e gas, come E&C Offshore, Drilling Offshore e Drilling Onshore, e al mercato E&C Onshore, diversificato tra attività upstream, midstream e downstream. Un focus crescente verrà dato ai mercati

dell'Offshore Construction tradizionale, storicamente più attrattivi e per i quali Saipem dispone di asset unici nell'industria, mentre nel mercato dell'Offshore Wind si perseguirà una strategia in più fasi, partendo da un riposizionamento iniziale verso iniziative a minor rischio per poi consolidare la presenza di Saipem parallelamente al pieno sviluppo del mercato nei prossimi anni. Nel settore delle Onshore Construction si perseguirà invece una strategia commerciale più selettiva rispetto al passato, sia in termini di geografie che di segmenti, mentre si strutturerà progressivamente un'offerta nelle soluzioni modulari e nelle infrastrutture sostenibili, tramite due nuove linee di business dedicate.

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

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

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

- > LNG e gas monetization (es., blue ammonia) quali vettori energetici di transizione;
- > cattura e sequestro dell'anidride carbonica, con aspettative di crescita nel lungo periodo e diverse iniziative già in fase avanzata in diversi Paesi, come UK, USA e Cina. Si attende inoltre che il mercato si possa aprire anche in settori diversi da quelli dell'Oil&Gas, come quelli della produzione di energia elettrica, dell'acciaio e del cemento;
- > idrogeno e nuovi vettori energetici, in modo particolare se prodotti a partire da fonti energetiche a impatto zero. Anche questo mercato è previsto in forte crescita nei prossimi decenni;
- > mercato cosiddetto Bio-X il quale include diversi settori che sfruttano materie prime di tipo biologico, come i biocarburanti e le bioplastiche;
- > eolico a mare, per il quale si prevedono investimenti significativi da parte degli operatori, concentrati in particolare in Europa e, verso la seconda metà del periodo di piano, in Nord America, oltre che in Cina (mercato meno accessibile per i contrattisti esteri).

Per poter cogliere al meglio le opportunità della transizione energetica è prioritario per Saipem adottare un approccio commerciale ed esecutivo duale: (i) confermare il ruolo di partner di riferimento per le Energy Company nello sviluppo di progetti complessi su vettori energetici verdi o di transizione (es., LNG, gas monetization, bioraffinerie, ecc.); (ii) sviluppare e commercializzare soluzioni standard e modulari ad alto contenuto digitale e tecnologico per rispondere ai trend di generazione distribuita dell'energia, nonché alle esigenze dei nuovi attori dell'ecosistema energetico.

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

Attività sostenibili secondo la Tassonomia Europea

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

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

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

Con riferimento al Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 della Commissione del 4 giugno 2021⁴, Saipem ha identificato una serie di attività economiche ammissibili come parte del portfolio di attività svolte da Saipem (attuali e potenziali).

Nel corso del 2021 Saipem ha svolto una serie di progetti che sono classificabili come attività economiche ammissibili per la Tassonomia Europea, in quanto contribuiscono in maniera sostanziale alla mitigazione del cambiamento climatico.

Per i principali progetti è stata svolta anche l'analisi di allineamento con i criteri di vaglio tecnico per determinare quelle che contribuiscono in modo sostanziale alla mitigazione dei cambiamenti climatici e non arrecano un danno significativo a nessun altro obiettivo ambientale.

Informativa relativa alla tassonomia UE

La presente informativa relativa alla tassonomia è predisposta in linea con il Regolamento (UE) 2020/852 e i relativi atti delegati applicabili. Le tabelle sottostanti includono tutte le informazioni richieste dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178 della Commissione del 6 luglio 2021 per le attività Saipem attualmente allineate o ammissibili alla Tassonomia.

Come previsto dal Regolamento, l'analisi di allineamento ai criteri di vaglio tecnico è effettuata esclusivamente per le attività ecosostenibili.

Oltre alle attività specificate nelle tabelle, al fine di fornire agli stakeholder societari un'informativa completa e allineata al modello di business della Società, in virtù dell'atto delegato complementare "Clima" presentato dalla Commissione Europea in data 2 febbraio 2022, si evidenzia che la percentuale dei ricavi associati ai progetti E&C del settore gas e potenzialmente ammissibili secondo la tassonomia è del 56%.

(4) Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 della Commissione che integra il Regolamento (UE) 2020/852 del Parlamento Europeo e del Consiglio fissando i criteri di vaglio tecnico che consentono di determinare a quali condizioni si possa considerare che un'attività economica contribuisce in modo sostanziale alla mitigazione dei cambiamenti climatici o all'adattamento ai cambiamenti climatici e se non arreca un danno significativo a nessun altro obiettivo ambientale.

TABELLA 1. QUOTA DEL FATTURATO DERIVANTE DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2021 (*)

Attività economiche	Codice	Fatturato assoluto (k euro)	SC				DNSH							Categoria (attività abilitate)
			Quota del fatturato Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici S/N	Adattamento ai cambiamenti climatici S/N	Acque e risorse marine S/N	Economia circolare S/N	Inquinamento S/N	Biodiversità ed ecosistemi S/N	Garanzie minime di salvaguardia S/N			
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)														
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	379.265	5,52	5,52	0,00	S	S	S	S	S	S	S	-	
Infrastrutture per il trasporto ferroviario	6.14	200.384	2,91	2,91	0,00	S	S	S	S	S	S	S	A	
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		579.649	8,43	8,43	0,00									
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)														
Produzione di ammoniaca anidra	3.15	43.362	0,63											
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	4.1	5.336	0,08											
Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	3.6	4.455	0,06											
Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	5.1	1.892	0,03											
Produzione di idrogeno	3.10	751	0,01											
Altre (**)		1.243	0,02											
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		57.039	0,83											
Totale (A.1+A.2)		636.689	9,26											
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		6.237.984	90,74											
Totale (A+B)		6.874.672	100											

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

(**) Altre attività ammissibili includono: 5.11. Trasporto di CO₂; 4.13. Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi; 3.2. Fabbricazione di apparecchiature per la produzione e l'utilizzo di idrogeno; 4.4. Produzione di energia elettrica mediante tecnologie dell'energia oceanica; 5.12. Stoccaggio geologico permanente sotterraneo di CO₂; 4.2. Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare a concentrazione; 3.3. Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio per i trasporti.

TABELLA 2. QUOTA DELLE SPESE IN CONTO CAPITALE (CAPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2021 (*)

Attività economiche	Codice	CapEx assoluto (k euro)	SC				DNSH						
			Quota del CapEx Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine S/N	Economia circolare S/N	Inquinamento S/N	Biodiversità ed ecosistemi S/N	Garanzie minime di salvaguardia S/N		
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA													
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)													
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	14.404	3,58	3,58	0,00	S	S	S	S	S	S	S	
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		14.404	3,58	3,58	0,00								
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)													
Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	9.1	5.093	1,27										
Installazione, manutenzione e riparazione di dispositivi per l'efficienza energetica	7.3	76	0,02										
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		5.169	1,29										
Totale (A.1+A.2)		19.573	4,87										
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA													
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		382.390	95,13										
Totale (A+B)		401.963	100										

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

TABELLA 3. QUOTA DELLE SPESE OPERATIVE (OPEX) DERIVANTI DA PRODOTTI O SERVIZI ASSOCIATI AD ATTIVITÀ ECONOMICHE ALLINEATE ALLA TASSONOMIA - INFORMATIVA RELATIVA ALL'ANNO 2021 (*)

Attività economiche	Codice	OpEx assoluto (k euro)	SC				DNSH							Categoria (attività abilitate)
			Quota dei OpEx Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (%)	Adattamento ai cambiamenti climatici (%)	Acque e risorse marine (S/N)	Economia circolare (S/N)	Inquinamento (S/N)	Biodiversità ed ecosistemi (S/N)	Garanzie minime di salvaguardia (S/N)			
A. ATTIVITÀ AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
A.1 Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)														
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	4.3	86.684	12,44	12,44	0,00	S	S	S	S	S	S	S	-	
Infrastrutture per il trasporto ferroviario	6.14	7.135	1,02	1,02	0,00	S	S	S	S	S	S	S	A	
OpEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		93.819	13,46	13,46	0,00									
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia, ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)														
Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	9.1	5.226	0,75											
Produzione di energia elettrica mediante tecnologie dell'energia oceanica	4.4	1.474	0,21											
Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi	4.13	507	0,07											
Reti di trasmissione e distribuzione di gas rinnovabili e a basse emissioni di carbonio	4.14	401	0,06											
Produzione di idrogeno	3.10	310	0,04											
Produzione di ammoniaca anidra	3.15	295	0,04											
Ricerca, sviluppo e innovazione per la cattura diretta di CO ₂ nell'atmosfera	9.2	244	0,03											
Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	5.1	234	0,03											
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare a concentrazione	4.2	139	0,02											
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	4.1	138	0,02											
Altre (**)		141	0,02											
OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		9.109	1,31											
Totale (A.1+A.2)		102.928	14,77											
B. ATTIVITÀ NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA														
OpEx delle attività non ammissibili alla tassonomia (B)		593.894	85,23											
Totale (A+B)		696.823	100											

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

(**) Altre attività ammissibili includono: 3.6. Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio; 5.11. Trasporto di CO₂; 3.2. Fabbricazione di apparecchiature per la produzione e l'utilizzo di idrogeno.

Principi contabili

I KPI del fatturato sono stati determinati come segue:

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

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

- > **denominatore:** gli incrementi nel 2021 agli attivi materiali e immateriali e diritto di utilizzo di attività in leasing (riferimento a nota 14 "Immobili, impianti e macchinari", nota 15 "Attività immateriali" e nota 16 "Diritto di utilizzo di attività in leasing, attività e passività finanziarie per leasing") e
- > **numeratore:** la parte degli incrementi (considerati nel denominatore) riferiti a:
 - i progetti ammissibili e allineati alla tassonomia o
 - le iniziative CapEx del piano tecnologico relative alla tassonomia o
 - il piano Net-Zero.

I KPI delle spese operative (OpEx) sono stati determinati come segue:

- > **denominatore:** i costi diretti non capitalizzati rilevanti legati a ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi e
- > **numeratore:** la parte dei costi (considerati nel denominatore) riferiti a:
 - i progetti ammissibili e allineati alla tassonomia o
 - le iniziative R&S relative alla tassonomia o
 - il piano Net-Zero.

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

Per la determinazione dei KPI di OpEx sono state considerate le categorie dei costi principali e più rilevanti come: ricerca e sviluppo, locazione a breve termine, manutenzione e riparazione degli attivi.

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

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

Valutazione della conformità al Regolamento (UE) 2020/852

Tutti i KPI sopra riportati relativi alle attività economiche ammissibili e allineate alla tassonomia fanno riferimento all'atto delegato adottato ai sensi dell'art. 10, paragrafo 3, e sono relativi al contributo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici.

Di seguito l'elenco delle principali attività economiche Saipem ammissibili secondo la tassonomia e allineate, con alcuni ulteriori dettagli sui progetti individuati e il risultato dell'analisi di allineamento.

Attività economiche ammissibili per la Tassonomia	Progetti Saipem	Allineamento ai criteri di vaglio tecnico
Produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica	Progetti di parchi eolici offshore	Sì
Infrastrutture per il trasporto ferroviario	Progetti costruzione di infrastrutture ferroviarie	Sì
Produzione di energia elettrica mediante tecnologia solare fotovoltaica	Progetti di impianti fotovoltaici	Analisi in corso
Fabbricazione di altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	Progetti di cattura carbonio e altre tecnologie a basse emissioni di carbonio	Analisi in corso
Costruzione, espansione e gestione di sistemi di raccolta, trattamento e fornitura di acqua	Progetti di costruzione condutture acqua	Analisi in corso
Trasporto di CO ₂	Progetti per trasporto/condutture CO ₂	Analisi in corso
Ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato	Progetti di Ricerca e Sviluppo	Analisi in corso
Produzione di biogas e biocarburanti destinati ai trasporti e di bioliquidi	Progetti su impianti biogas e bioenergia	Analisi in corso

Al fine di applicare il Regolamento 2020/852 sulla Tassonomia e calcolare i KPI relativi è stato eseguito il seguente processo di analisi in tre fasi:

- 1) lo screening completo di tutti i progetti e le attività aziendali per identificare quelli ammissibili;
- 2) per le principali attività ammissibili la verifica dei criteri di vaglio tecnico al fine di individuare le attività allineate, attraverso l'analisi dei documenti di progetto e dei dati di performance;
- 3) per quanto riguarda le garanzie minime di salvaguardia sociali, l'analisi di dettaglio è stata svolta attraverso un'autovalutazione.

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

Informazioni contestuali

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

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

Categoria contabile	Quota percentuale
Incrementi a immobili, impianti e macchinari	96%
Incrementi ad attivi immateriali, di cui:	4%
- relativi ad aggregazioni aziendali	4%
Incrementi ad attivi consistenti nel diritto di utilizzo capitalizzati	0%

Ripartizione del numeratore del KPI delle spese in conto capitale (CapEx KPI) rispetto la classificazione fornita dall'Atto Delegato del 6 luglio 2021.

Tipologia	Quota percentuale
Relative ad attivi o processi associati ad attività economiche allineate alla tassonomia	74%
Parte di un piano volto a espandere le attività economiche allineate alla tassonomia (CapEx Plan)	26%
Relative all'acquisto di prodotti derivanti da attività economiche allineate alla tassonomia e a singole misure che consentono alle attività obiettivo di raggiungere basse emissioni di carbonio o di conseguire riduzioni dei gas a effetto serra (Piano Net-Zero)	0,37%

Il piano CapEx di Saipem relativo alla tassonomia è parte del piano tecnologico che mira a espandere le attività economiche allineate alla tassonomia. Il piano, parte del Piano Strategico complessivo della Società, è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Saipem.

Il piano prevede attività di ricerca e sviluppo finalizzate alla mitigazione del cambiamento climatico, relative alle seguenti attività economiche:

- > produzione di energia elettrica a partire dall'energia eolica;
- > ricerca, sviluppo e innovazione vicini al mercato.

Le attività economiche interessate traggono un intervallo di tempo di cinque anni.

Il CapEx totale relativo alla tassonomia nel 2021 è di circa 5,1 milioni di euro, mentre il valore per tutto il periodo di piano (2021-2024) è di 29,8 milioni di euro.

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

Principali spese operative	Quota percentuale
Locazioni a breve termine	56%
Manutenzione e riparazione degli attivi	28%
Spese di ricerca e sviluppo (parte del Piano Tecnologico)	9%

Le partnership per lo sviluppo sostenibile

Nel 2021 sono stati stipulati diversi accordi di partnership nell'ambito di uno sviluppo sostenibile del business della Società, soprattutto nel campo della decarbonizzazione energetica. Si dettagliano di seguito quelle particolarmente rilevanti:

- > In merito allo sviluppo della tecnologia proprietaria "Saipem CO₂ Solutions", aspetti salienti del progetto sono la messa a punto di una famiglia enzimatica più resistente e un rafforzamento della catena di fornitura. In questo contesto Saipem e Novozymes, leader mondiale nelle soluzioni biotecnologiche industriali, hanno siglato un accordo di collaborazione per lo sviluppo di soluzioni innovative per il processo della cattura di CO₂ con tecnologia enzimatica con l'obiettivo di renderlo nel breve altamente competitivo sul mercato e rispetto ai processi tradizionali.
- > Un'ulteriore e significativa azione verso il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂ in Europa è il lancio (nel mese di maggio) del progetto di innovazione "ACCSESS", finanziato da "Horizon 2020" e che coinvolge 18 partner. Tra gli obiettivi vi è quello di validare la tecnologia "Saipem CO₂ Solutions" per la cattura di CO₂ da effluenti gassosi delle industrie con impronta carbonica complessa, come quella della carta, del cemento e del trattamento dei rifiuti, utilizzando una soluzione su piccola scala (2 t/giorno), modulare e trasportabile.
- > Sempre nel percorso di decarbonizzazione delle industrie cosiddette "hard-to-abate" si sono poste le basi per la riconversione sostenibile di impianti energivori dell'industria primaria nel settore metallurgico, attraverso l'accordo con Danieli e Leonardo siglato nel febbraio 2021, mirato a fornire in cooperazione e in maniera integrata, tecnologie e servizi per ridurre le emissioni di CO₂ del processo di produzione dell'acciaio, creando un nuovo modello sostenibile e rispondente ai nuovi requisiti di legge in tema di protezione ambientale.
- > Lo sviluppo del gemello digitale della tecnologia di produzione fertilizzanti "Snamprogetti Urea™", nato dalla collaborazione con Honeywell, un partner chiave per la fornitura di servizi di digitalizzazione, permetterà di estendere l'offerta tradizionale di Saipem integrando servizi di assistenza da remoto in fase di operazione dell'impianto, anche allo scopo di ridurre l'impronta carbonica e massimizzare il reddito. La soluzione verrà sviluppata sulla piattaforma Honeywell Forge e Saipem la porterà sul mercato verso i clienti finali.
- > L'acquisizione delle attività e delle competenze, nel campo delle tecnologie semisommersibili per l'eolico marino, di Naval Energies, rafforza il posizionamento strategico di Saipem come operatore del promettente settore dell'eolico marino galleggiante; 32 famiglie brevettuali, corrispondenti a circa 70 titoli brevettuali, sono state conseguite tramite tale operazione.
- > Saipem sta inoltre partecipando, con diversi altri partner, al programma denominato "FLOATECH", recentemente finanziato dall'Unione Europea nell'ambito di "Horizon 2020", per accrescere la competitività in termini di costo dell'energia prodotta dall'eolico marino, sviluppando la modellazione aero-idrodinamica accoppiata a tecnologie di controllo attivo.
- > Assieme al Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), una versione del prototipo solare flottante proprietario HexaFloat™, in scala ridotta 1/6, è stata installata nelle acque antistanti la stazione di ricerche del CNR e dell'Università della Campania "Luigi Vanvitelli" nel Golfo di Napoli; il test ha dimostrato la validità della tecnologia e l'eccellente stabilità in condizioni marine reali.
- > Saipem ha siglato con Alboran Hydrogen, Edison e Snam un accordo per la promozione e costruzione di nuovi impianti (Hydrogen Valley) nel bacino mediterraneo per la produzione di idrogeno verde, nello specifico in Puglia. L'obiettivo è quello di accelerare la diffusione dell'idrogeno come parte del mix energetico nazionale e il raggiungimento degli obiettivi di neutralità carbonica europei e italiani entro il 2050.

- > Saipem ha anche siglato un accordo con Versalis per la promozione congiunta della tecnologia PROESA® usata per la produzione sostenibile di bioetanolo e derivati chimici da biomasse lignocellulosiche. Il processo PROESA® non utilizza colture per uso alimentare, ma produce bioetanolo attraverso un processo di idrolisi e fermentazione di biomasse agricole disponibili in abbondanza, come scarti di lavorazioni agricole, sfalci e potature e colture specifiche per la produzione di energia.
- > La piattaforma robotica sottomarina Hydrone beneficerà, nel suo complesso, di ulteriori funzionalità avanzate che, combinate con le capacità di connessione sottomarina senza fili, miglioreranno le capacità di ispezione dettagliata e continua e consentiranno un'efficiente raccolta dati; a tale scopo è iniziata una collaborazione con WSense per l'implementazione delle tecnologie IoT ("Internet of Things") alla piattaforma Hydrone.
- > Saipem partecipa inoltre al progetto "AIPlan4EU", finanziato dal programma europeo "Horizon 2020", per lo sviluppo congiunto di protocolli e applicazioni di intelligenza artificiale per la pianificazione automatica di missioni di droni autonomi, che verranno usati anche per la piattaforma Hydrone.
- > Infine, e sempre in questo campo, è proseguito lo sviluppo del sistema SDO-SuRS (Special & Diving Operations - Submarine Rescue Ship) per il salvataggio di operatori subacquei; insieme a Drass, leader nelle tecnologie per gli operatori in ambiente iperbarico e sottomarino, è stata selezionata dalla Marina Militare italiana per l'equipaggiamento del nuovo mezzo navale SDO-SuRS, adibito al salvataggio di operatori subacquei.



Il Modello aziendale di gestione e organizzazione

Nel 2021 il permanere della pandemia e le dinamiche della domanda e della concorrenza hanno trasformato il contesto in cui Saipem opera. In risposta a tali cambiamenti la Società ha intrapreso un percorso rivolto al perseguimento di un modello organizzativo/operativo sempre più snello, flessibile ed efficiente con l'obiettivo di sviluppare un'offerta di business differenziata e innovativa nel settore delle energie tradizionali, delle infrastrutture sostenibili e della transizione energetica, operando anche come abilitatore tecnologico di strategie low carbon.

In tale contesto, nel luglio 2021, è stato avviato il "Progetto Saipem", il cui obiettivo è la trasformazione del modello operativo della Società con particolare attenzione all'efficienza per un rapido e sostenibile recupero della competitività nel complesso contesto di mercato. Il Progetto è articolato in due filoni:

- > "Competitiveness", orientato all'individuazione e realizzazione di iniziative di semplificazione ed efficientamento per un rapido e sostenibile rafforzamento della competitività di Saipem. Il programma ha coinvolto tutte le funzioni aziendali ed è seguito da uno steering committee dedicato e presieduto dall'Amministratore Delegato. Il programma ha individuato circa 270 iniziative che vanno a ridurre sia i costi di struttura sia i costi dei progetti. Sono state in tal modo identificate varie opportunità di miglioramento classificabili nelle seguenti quattro aree:
 - aumento flessibilità produttiva;
 - riduzione dei costi di struttura;
 - riassetto della presenza geografica;
 - semplificazione dei processi e digitalizzazione;
- > "New Operative and Control Model", mirato allo sviluppo e implementazione di un nuovo modello operativo e di controllo societario innovativo, flessibile e coerente con il Piano Industriale di Società che, a partire dal 14 gennaio 2022, ha portato all'introduzione di una configurazione societaria che prevede:
 - centralizzazione organizzativa e geografica delle strutture di staff, finalizzata al perseguimento di livelli di efficienza superiore;
 - introduzione di una funzione commerciale centrale per guidare l'evoluzione dell'order intake e l'interlocuzione con i clienti in ottica "One Saipem", assicurando al contempo la gestione ottimizzata delle strutture regionali e locali su scala globale;
 - integrazione dei processi di project control e risk management nel perimetro del Chief Financial Officer, migliorando i processi di analisi di gestione dei rischi sull'intero ciclo di vita dei progetti;
 - identificazione di quattro distinte linee di business (Asset Based Services, Energy Carriers, Robotics and Industrialised Solutions e Sustainable Infrastructures), ciascuna con dinamiche, obiettivi e competenze differenti per lo sviluppo tecnico ed economico delle offerte e la gestione dei progetti acquisiti nel settore di business assegnato.

Allo stesso tempo, sempre nel rispetto dei requisiti di compliance e dei principi di governance di Saipem, nonché in linea con l'attuale configurazione organizzativa societaria, sono stati realizzati alcuni interventi organizzativi per la gestione del transitorio e/o d'impulso all'evoluzione del modello organizzativo:

- > sviluppo del Programma "Emissione Net-Zero" al fine di definire soluzioni innovative mirate all'incremento dell'efficienza energetica e al raggiungimento delle zero emissioni di gas serra per i processi di lavoro, attività e asset di Saipem;
- > istituzione della Direzione dedicata alla realizzazione di progetti di rilievo strategico nel settore delle infrastrutture per la transizione energetica e lo sviluppo sostenibile, cogliendo le opportunità derivanti dagli investimenti pubblici previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e promuovendo il ruolo che Saipem può svolgere al servizio del Paese;

- > riorganizzazione dell'attività della Funzione Sustainability, Identity and Corporate Communication, al fine di una maggiore focalizzazione della Sostenibilità sugli aspetti di governance e sulle attività di disclosure delle performance di Sostenibilità, nonché dell'ottimizzazione delle relazioni istituzionali di Saipem;
- > istituzione di un presidio dedicato alle attività di diversity and inclusion per una maggiore sensibilizzazione e promozione delle strategie e politiche di gestione volte a valorizzare le diversità e l'inclusione nell'ambiente lavorativo;
- > sviluppo, nell'ambito delle cinque Divisioni, di interventi di ottimizzazione e allineamento degli assetti organizzativi rivolti alla continua ricerca dell'efficacia, efficienza e flessibilità operativa, sia in Italia che all'estero.

La gestione della catena di fornitura

GRI 102-9
GRI 204-1

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

La catena di fornitura di Saipem conta oltre 23.500 fornitori di primo livello, distribuiti in tutte le aree geografiche di operatività, con una prevalenza (32%) di fornitori appartenenti all'area europea. Le categorie merceologiche di lavori, beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività di Saipem, classificate con lo scopo di definire abbinamenti omogenei fornitore-prodotto, ammontano a 1.700, di cui quasi 1.000 classificate come categorie critiche, ritenute cioè essenziali allo sviluppo del core business della Società. Nel apparecchiature meccaniche (compressori centrifughi di processo), tubi per pipeline, opere civili, servizi relativi al personale.

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

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

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

Il Processo Supply Chain



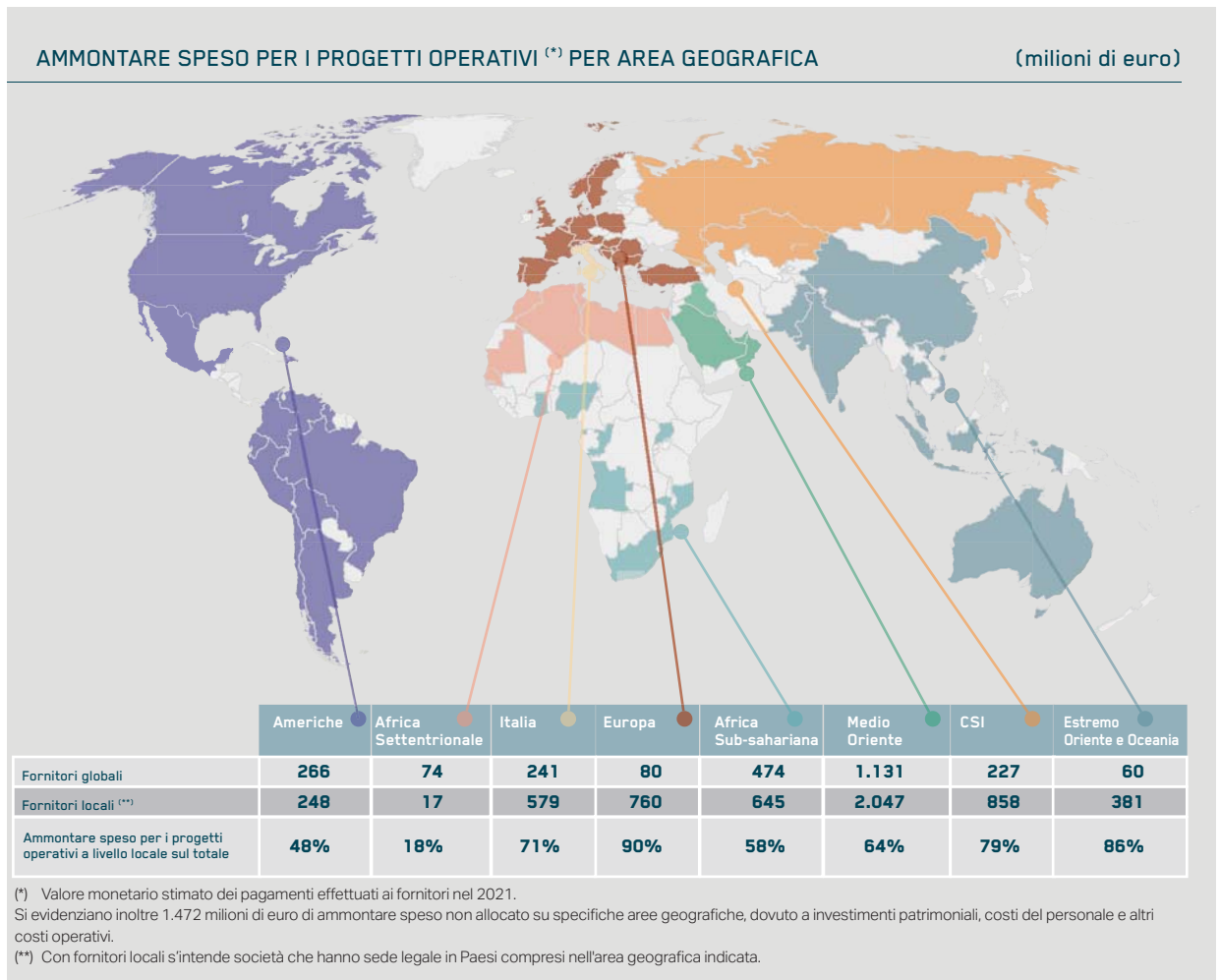
Secondo il principio di competitività aperta, Saipem garantisce pari opportunità commerciali a tutte le società potenzialmente fornitrici di lavori, beni e servizi per il proprio business, selezionando i propri fornitori e subappaltatori in ogni area del mondo. Il fornitore viene valutato in termini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

I requisiti sono verificati già in fase di qualifica del fornitore per mezzo di un questionario, al quale si possono aggiungere valutazioni più specifiche e visite presso i siti produttivi in caso di forniture ritenute critiche.



Ulteriori verifiche, sia tecniche che inerenti all'integrità etica del fornitore, sono anche effettuate antecedentemente alla stipula degli effettivi contratti di acquisto.

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

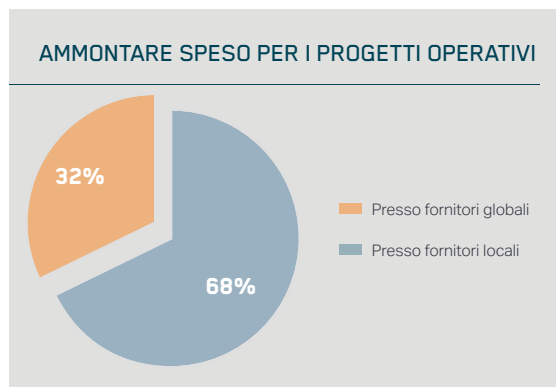


Come il modello di business di Saipem crea valore

GRI 201-1
GRI 201-4

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

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



GRI 201-1



Valore economico generato e distribuito

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

Nel 2021 Saipem ha generato valore economico per un importo pari a 6.426 milioni di euro, in diminuzione del 4% rispetto all'anno precedente. 8.893 milioni di euro sono stati distribuiti agli stakeholder sotto forma di pagamenti e altre forme di trasferimento. I principali percettori di questo valore sono stati la catena di fornitura, cui sono stati erogati 6.839 milioni di euro (77% del valore complessivamente distribuito contro il 68% del 2020) e i dipendenti, ai quali sono stati distribuiti 1.651 milioni di euro (1.625 milioni di euro nell'anno precedente), pari al 19% del totale. Rilevante anche la quota di valore erogata a fornitori di capitale (333 milioni di euro, pari al 4% del valore distribuito, contro i 691 milioni di euro del 2020).

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

Valore economico generato e distribuito

(milioni di euro)	2019	2020	2021
Valore Economico Generato			
Ricavi della gestione caratteristica	9.099	7.342	6.875
Altri ricavi e proventi	19	66	5
Proventi finanziari	515	465	305
Strumenti finanziari	(82)	60	(112)
Riprese di valore (svalutazioni) nette di crediti commerciali e altri crediti	(62)	(7)	(42)
Altri proventi (oneri) operativi	-	(1)	2
Proventi (oneri) da partecipazioni	(18)	37	9
Valore economico generato (lordo)	9.471	7.962	7.042
Ammortamenti e svalutazioni	(690)	(1.273)	(616)
Valore economico generato (al netto di ammortamenti e svalutazioni)	8.781	6.689	6.426
Valore Economico Distribuito e Trattenuto			
Valore economico distribuito	8.683	7.806	8.893
- cui Costi operativi (acquisti, prestazioni di servizi e costi diversi)	6.239	5.347	6.839
- cui Salari e benefit dei dipendenti (costo del lavoro)	1.670	1.625	1.651
- cui alla Collettività (*)	1	1,6	0,4
- cui a Fornitori di capitale (interessi sul debito)	643	691	333
- cui Pubblica Amministrazione (imposte)	130	143	70
Valore economico trattenuto nel Gruppo	97	(1.117)	(2.467)

(*) Si intendono le comunità locali nei Paesi di operatività, per progetti di sviluppo socio-economico, di preservazione ambientale, di carattere culturale, umanitario, scientifico e sportivo.

La trasparenza fiscale

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

L'informativa e i dati riportati nel presente paragrafo sono stati elaborati sulla base della rendicontazione Paese per Paese che la controllante capogruppo Saipem SpA ha presentato all'Agenzia delle Entrate per

l'esercizio 2020 come previsto dal Decreto 23 febbraio 2017 del Ministero delle Finanze sugli obblighi informativi relativi allo scambio automatico obbligatorio di informazioni nel settore fiscale.

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

	Ricavi		Totale	Utili (Perdite) al lordo delle imposte sul reddito	Imposte sul reddito pagate (in base alla contabilità di cassa)	Imposte sul reddito maturate - anno corrente	Numero di dipendenti (unità)
	Parti Non Correlate	Parti Correlate					
(milioni di euro)							
Intervalli di aliquote fiscali							
Americhe							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	118,0	45,8	163,8	10,6	13,5	5,0	765
range x>25% totale ⁽²⁾	135,9	48,7	184,7	(118,0)	1,0	1,2	1.475
Totale Americhe	253,9	94,5	348,5	(107,4)	14,5	6,2	2.240
⁽¹⁾ Include: USA, Bolivia, Ecuador, Guyana.							
⁽²⁾ Include: Canada, Cile, Perù, Argentina, Messico, Colombia, Brasile, Venezuela.							
CSI							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	360,3	8,4	368,7	28,9	21,7	29,5	1.583
Totale CSI	360,3	8,4	368,7	28,9	21,7	29,5	1.583
⁽¹⁾ Include: Georgia, Kazakhstan, Russia, Azerbaijan. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite dall'imposta azera sui ricavi.							
Europa							
range x<10% totale ⁽¹⁾	54,3	124,2	178,4	(755,5)	(3,6)	2,3	550
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	107,3	11,5	118,7	25,1	1,2	3,6	249
range 15%<x<20% totale ⁽³⁾	427,8	109,4	537,2	(453,1)	1,1	0,1	1.020
range 20%<x<25% totale ⁽⁴⁾	2.460,4	878,3	3.338,7	(165,4)	14,5	38,0	5.516
range x>25% totale ⁽⁵⁾	621,5	250,5	872,0	(64,9)	20,9	6,8	1.712
Totale Europa	3.671,3	1.373,7	5.045,0	(1.413,8)	34,1	50,8	9.047
⁽¹⁾ Include: Portogallo.							
⁽²⁾ Include: Bulgaria, Cipro, Albania, Serbia.							
⁽³⁾ Include: Croazia, Romania, Lussemburgo, UK, Polonia.							
⁽⁴⁾ Include: Norvegia, Svizzera, Italia, Paesi Bassi, Austria.							
⁽⁵⁾ Include: Francia.							
Estremo Oriente							
range 15%<x<20% totale ⁽¹⁾	23,8	8,9	32,7	5,5	6,2	1,2	294
range 20%<x<25% totale ⁽²⁾	357,1	188,8	545,8	16,3	17,5	17,1	4.734
range x>25% totale ⁽³⁾	2,8	15,9	18,7	(8,2)	0,0	0,0	12
Totale Estremo Oriente	383,7	213,6	597,2	13,6	23,7	18,3	5.040
⁽¹⁾ Include: Thailandia, Singapore.							
⁽²⁾ Include: Indonesia, Malesia, India, Cina. La maggior parte delle imposte di questo cluster sono costituite dall'imposta indonesiana sui ricavi a cui sono assoggettate le attività di costruzione con aliquota fissa al 3% che, quindi, non dipende dal margine realizzato.							
⁽³⁾ Include: Australia.							
Medio Oriente							
range x<10% totale ⁽¹⁾	38,7	84,7	123,4	(9,9)	0,0	0,0	1.020
range 10%<x<15% totale ⁽²⁾	546,7	0,0	546,7	(44,0)	0,5	0,5	1.655
range 20%<x<25% totale ⁽³⁾	1.442,7	139,9	1.582,6	41,0	23,6	18,7	6.490
range x>25% totale ⁽⁴⁾	17,0	0,1	17,1	(31,5)	0,1	1,0	128
Totale Medio Oriente	2.045,0	224,8	2.269,8	(44,3)	24,3	20,2	9.293
⁽¹⁾ Include: Emirati Arabi Uniti.							
⁽²⁾ Include: Oman, Kuwait, Qatar. Il reddito di questo cluster è stato completamente compensato dalle perdite fiscali degli anni precedenti.							
⁽³⁾ Include: Arabia Saudita.							
⁽⁴⁾ Include: Iraq. Indipendentemente dall'ordinaria imposta sui redditi, le attività in Iraq sono in definitiva tassate sulla base di un profitto presunto.							
Nord Africa							
range 20%<x<25% totale ⁽¹⁾	166,4	65,1	231,5	33,0	0,4	0,5	563
range x>25% totale ⁽²⁾	0,2	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	1
Totale Nord Africa	166,6	65,1	231,8	33,1	0,4	0,5	564
⁽¹⁾ Include: Egitto, Tunisia, Libia, Algeria. Il reddito di questo cluster è stato parzialmente esentato.							
⁽²⁾ Include: Marocco. Le attività di perforazione in Marocco sono state tassate sulla base del profitto presunto.							
Africa sub-sahariana							
range x>25% totale ⁽¹⁾	495,1	29,7	524,8	(2,2)	44,2	4,9	4.530
Totale Africa sub-sahariana	495,1	29,7	524,8	(2,2)	44,2	4,9	4.530
⁽¹⁾ Include: Senegal, Congo, Nigeria, Mozambico, Angola, Ghana. Le imposte di questo cluster sono costituite principalmente da ritenute alla fonte (Angola, Ghana) applicate sui ricavi e quindi indipendenti dal margine effettivo realizzato delle attività svolte.							
Totale tutte le aree	7.376,0	2.009,8	9.385,9	(1.492,0)	162,8	130,5	32.297

Il Gruppo ha definito, in conformità al Codice Etico e alla Sustainability Policy di Gruppo, una Tax Policy, pubblicata sul sito internet istituzionale dal 2017, improntata sui principi di onestà e integrità, di rispetto delle norme tributarie nazionali e internazionali, di trasparenza nei rapporti con l'Autorità Fiscale e di creazione di valore sostenibile nel tempo.

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

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

Il Sistema di Gestione e Controllo del Rischio Fiscale, denominato Tax Control Framework (TCF), in linea con i principi e le linee guida contenuti nella Tax Policy di Gruppo, è stato inserito all'interno del più ampio Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi aziendale, al fine di garantire una corretta e continua gestione della fiscalità.

Tale sistema prevede un modello di governance volto a garantire che la funzione fiscale sia coinvolta nella valutazione preliminare degli impatti fiscali delle operazioni strategiche e operative di business, già pianificate e da realizzare e che il Top Management sia informato in merito alle conseguenze fiscali delle suddette operazioni, assicurando che ogni decisione presa sia coerente con la Tax Policy di Gruppo.

A tal riguardo, nel corso del 2021, sono state concluse le attività di implementazione e adozione del TCF da parte di Saipem SpA, prevedendo, altresì, nel breve periodo, l'estensione del modello alle società del Gruppo maggiormente rilevanti.

L'implementazione del Tax Control Framework è avvenuta attraverso un processo strutturato consistente:

- > in una chiara attribuzione di ruoli e responsabilità ai diversi settori dell'organizzazione in merito ai rischi fiscali, secondo criteri di separazione dei compiti e di escalation decisionale;
- > nell'adozione di efficaci procedure per la rilevazione, misurazione e gestione dei rischi fiscali;
- > nell'adozione di efficaci procedure di monitoraggio per l'individuazione di eventuali carenze o errori nel funzionamento del modello;
- > nella predisposizione di una relazione periodica annuale sugli esiti delle attività di monitoraggio svolte e sulle misure per rimediare a eventuali carenze.

In tale contesto la funzione fiscale è stata rafforzata attraverso la nomina del Tax Risk Manager, dedicato all'esecuzione delle attività di monitoraggio sull'operatività e sul corretto funzionamento del Tax Control Framework.

Infine, Saipem SpA si riserva di valutare l'accesso al regime di Adempimento Collaborativo con l'Agenzia delle Entrate, allorquando potrà soddisfare le condizioni previste dalla normativa vigente.

LA RELAZIONE CON GLI STAKEHOLDER

GRI 102-43
GRI 102-44



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

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

Le istanze emerse nell'anno dal processo di coinvolgimento degli stakeholder consistono nelle 15 tematiche risultate materiali. Esse sono risultate essere: l'adattamento al cambiamento climatico e strategie di mitigazione, il consumo di energia ed efficienza energetica, la leadership e cultura della sicurezza, il contrasto alla corruzione, la gestione della catena di fornitura per ciò che concerne il rispetto della sicurezza, dei diritti umani e del lavoro, la trasformazione digitale e la cybersecurity, l'attrazione dei dipendenti, la gestione dei talenti e la retention, la diversità e l'inclusività, le partnership, l'engagement e la soddisfazione degli stakeholder, le energie rinnovabili, l'uso dei combustibili alternativi, il controllo e la riduzione delle emissioni GHG e delle emissioni atmosferiche (non 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 nel presente documento e nei documenti di riferimento del reporting di sostenibilità, come dettagliato nella sezione "Disclosures 2021 per i nostri stakeholder" del Bilancio di Sostenibilità 2021.

La relazione con la comunità finanziaria

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

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

Durante il 2021 sono stati svolti 10 eventi con la comunità finanziaria, tra cui 6 roadshow, 2 conferenze internazionali con gli investitori, e si sono avuti circa 190 contatti con analisti e portfolio manager, oltre un analyst day nel mese di marzo e un capital market day nel mese di ottobre. Sui temi di sostenibilità nel corso dell'anno Saipem ha dialogato con 20 stakeholder finanziari interessati in maniera specifica ai temi ESG (Environment, Social, Governance). Saipem è inclusa nel Dow Jones Sustainability Index World e Europe, come best performer del proprio settore di riferimento "Energy Equipment & Services".



Stakeholder finanziari

IL NOSTRO IMPEGNO

Dialogo continuo con la comunità finanziaria.

Impegno a garantire la massima trasparenza e un accesso equo alle informazioni confidenziali.

Pubblicazione periodica delle informazioni mediante comunicati stampa e presentazioni.

Incontri periodici con gli investitori istituzionali e gli analisti finanziari.

Gli azionisti individuali possono interfacciarsi direttamente con la Segreteria Societaria.

Impegno nello sviluppare e mantenere relazioni di lungo termine con gli assicuratori e banche. Il processo di trasferimento del rischio consente di individuare la capacità assicurativa per coprire adeguatamente il profilo di rischio della Società e le esposizioni.

Comunicazione delle iniziative di sicurezza e loss prevention e dei loro risultati al fine di assicurarsi termini e condizioni competitivi.

LE AZIONI FATTE

- > Organizzazione di 6 giorni di road show e partecipazione a 2 conferenze internazionali per investitori.
- > Attività di engagement con 20 stakeholder finanziari su temi ESG.
- > Più di 900 persone hanno partecipato alle quattro conference call e webcast sui risultati finanziari trimestrali.
- > 32 stakeholder finanziari coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.

La relazione con i clienti

I clienti rappresentano per Saipem uno stakeholder fondamentale, e garantire la loro soddisfazione è importante, sia in termini di redditività dei progetti, che di efficacia, efficienza e sostenibilità dei processi adottati nella loro esecuzione. Sistemi di monitoraggio e analisi della soddisfazione dei clienti sono implementati da parte di ciascuna divisione, al fine di migliorare la gestione operativa e le prestazioni di Saipem nel soddisfare le esigenze dei clienti e mantenere relazioni più strette con loro.

Una valutazione diretta viene regolarmente effettuata con il coinvolgimento dei clienti, attraverso incontri specifici e/o la raccolta di informazioni tramite questionari di soddisfazione. Inoltre, viene effettuata anche una valutazione indiretta senza il coinvolgimento esplicito del cliente, tramite il regolare monitoraggio e l'analisi di specifici indicatori che possono essere indici di soddisfazione. Tutti i risultati derivanti dal sistema di customer satisfaction sono regolarmente sottoposti al riesame della Direzione Aziendale al fine di identificare le aree critiche ed eventuali misure preventive o di miglioramento. Nel 2021, 62 progetti operativi sono stati coinvolti nella valutazione diretta, con un tasso di risposta dell'81%. Il 98% degli intervistati ha manifestato soddisfazione per l'operato di Saipem (ovvero: ha assegnato un punteggio globale uguale o superiore a 7 in una scala da 0 a 10; nel 2020 il punteggio è stato del 97%), mentre il 72% degli intervistati (contro il 58% nel 2020) ha dichiarato di essere totalmente soddisfatto delle attività dell'azienda (ovvero ha assegnato un punteggio globale di 9 o più in una scala da 0 a 10).

Nel corso del 2021 il sistema di Customer Relationship Management, che centralizza in una piattaforma digitale collaborativa flussi di lavoro, dati e insight rispetto a iniziative commerciali, clienti e mercati e che vede attivi oltre 400 colleghi, è stato ulteriormente sviluppato per abilitare sinergie tra le Divisioni e le funzioni Corporate coinvolte nella risposta alle aspettative dei clienti. Sono state nello specifico implementate le funzionalità di gestione del processo di Client Accreditation e il riconoscimento delle opportunità progettuali oggetto della Tassonomia secondo la normativa europea.

È stato inoltre eseguito, attraverso interviste telefoniche qualitative condotte da una società terza leader mondiale nel campo della gestione della reputazione, l'assessment del profilo reputazionale societario nella percezione di 22 decision-maker all'interno dell'organizzazione dei clienti, con risultanze restituite in forma anonima e aggregata per garantire la riservatezza della valutazione degli intervistati. L'esercizio verrà ripetuto anche nel 2022.



Clienti

IL NOSTRO IMPEGNO

Reporting costante e frequenti incontri su progetti operativi.

Inclusione di aspetti relativi alla sostenibilità del business negli incontri organizzati con i clienti e i potenziali clienti.

Confronto con clienti per raccogliere esigenze e aspettative in un'ottica di "solution provider" e guardando alla transizione energetica, anche attraverso la definizione di partnership e collaborazioni.

Coinvolgimento in iniziative HSE, come campagne di sensibilizzazione ambientale o programmi LIHS (Leadership in Health and Safety).

LE AZIONI FATTE

- > Coinvolgimento dei clienti attraverso un sistema di monitoraggio della customer satisfaction (62 valutazioni di clienti coinvolti attraverso questionari di customer satisfaction).
- > Al fine di migliorare le interazioni e la condivisione delle informazioni, lo strumento CRM è stato ulteriormente sviluppato con l'implementazione di nuove funzionalità.
- > Partnership e accordi siglati con clienti per lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche, anche finalizzati ai nuovi mercati delle energie rinnovabili e all'utilizzo sostenibile di risorse.
- > Clienti coinvolti in eventi su temi HSE attraverso le campagne LIHS.
- > Valutazione della reputazione Saipem tramite interviste a 22 persone chiave tra i clienti globali della Società, svolte da terza parte leader nel campo della gestione della reputazione.
- > Valutazione della reputazione di Saipem tra l'opinione pubblica italiana informata attraverso 2.000 survey, svolte da una terza parte, leader nel campo della gestione della reputazione.
- > 19 clienti coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Dipendenti

IL NOSTRO IMPEGNO

Impegno ad assumere e trattenere le persone di talento, promuovendo il loro sviluppo, la loro motivazione e le loro competenze.

Impegno a garantire ambienti di lavoro sicuri e sani e relazioni stabili con i sindacati allo scopo di instaurare un dialogo aperto e collaborativo.

Impegno a garantire equità di trattamento e inclusività.

LE AZIONI FATTE

- > Iniziative di engagement dei dipendenti come i 15 workshop Deep In Saipem (circa 5.000 partecipanti), volti a migliorare la conoscenza dei progetti operativi, diffondere l'uso di best practice, diffondere la cultura su temi di innovazione.

- > Iniziative di formazione e retention dei talenti come la Saipem Academy interna (per consolidare le competenze tecniche trasversali e per stimolare la condivisione della conoscenza), Digital Academy (un'offerta formativa completa per migliorare sia le competenze tecniche che le soft skill necessarie per un digital mindset), Reverse Mentoring (contaminazione di competenze digitali, tecnici e manageriali tra risorse junior e senior, con focus sulla diversità).
- > Dipendenti coinvolti in eventi su tematiche HSE (programma LiHS, celebrazione della Giornata mondiale dell'ambiente, programma di prevenzione di droghe e alcool, programma di prevenzione delle malattie cardiovascolari, ecc.).
- > Avvio del volontariato d'impresa (attività in collaborazione con Legambiente per la riqualificazione di un'area verde nei pressi di San Donato Milanese, Milano).
- > Lancio del People Survey su tematiche quali D&I, consapevolezza HSE, sviluppo delle competenze e crescita professionale, livello di collaborazione nei team, ecc. Oltre 13.000 dipendenti hanno partecipato al sondaggio.
- > Sensibilizzazione su tematiche D&I in partnership con l'Associazione Valore D.
- > Figure chiave all'interno dell'organizzazione coinvolte nel programma "Meet the CEO" per diventare agenti del cambiamento.
- > Circa 4.200 dipendenti e senior manager coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Autorità e governi locali

IL NOSTRO IMPEGNO

Saipem non necessita di instaurare relazioni istituzionali finalizzate alla promozione dei propri interessi. Ciononostante promuove il dialogo con le istituzioni, i governi, le autorità locali e con le espressioni organizzate della società civile in tutti i Paesi in cui opera. Relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, nonché collaborazione con enti pubblici per l'implementazione di iniziative volte alla creazione di valore locale.

LE AZIONI FATTE

- > Relazioni istituzionali e cooperazione proattiva per attuare in maniera congiunta programmi di sviluppo locale.
- > Contributo a processi consultivi a livello istituzionale avvenuti nell'anno 2021.
- > Cooperazione con i ministeri della sanità, ospedali o centri medici locali per progetti di sensibilizzazione su temi della salute, realizzazione di campagne vaccinali e sanitarie, supporto a strutture sanitarie.
- > Nell'ambito delle attività e iniziative di open innovation della Innovation Factory di Saipem, sono stati aperti 2 canali di collaborazione con le Ambasciate di Canada e Israele in Italia, nello scouting e nell'introduzione delle startup più promettenti nei rispettivi Paesi.
- > 8 rappresentanti delle autorità locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.
- > Saipem nel corso del 2021 non ha erogato contributi, diretti o indiretti, in qualsiasi forma, a partiti politici, movimenti, comitati od organizzazioni politiche e sindacali, ai loro rappresentanti e candidati, eccetto quelli previsti da specifiche legislazioni o dalla contrattazione collettiva applicabile.



Comunità locali

IL NOSTRO IMPEGNO

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.

Dialogo aperto e trasparente con le comunità che vivono nei territori in cui la Società opera.

Coinvolgimento attivo delle comunità locali nell'implementazione dei progetti di sviluppo locale.

Supporto proattivo nelle situazioni di crisi e di emergenza.

LE AZIONI FATTE

- > 28 iniziative di sviluppo per le comunità locali in 15 Paesi (Angola, Argentina, Arabia Saudita, Azerbaijan, Bolivia, Brasile, Guinea Equatoriale, India, Indonesia, Italia, Kazakhstan, Nigeria, Oman, Perù, Senegal), raggiungendo oltre 33.000 beneficiari. Investiti 400 mila euro in tali iniziative.
- > Fornire supporto nella lotta contro le malattie (es., supporto contro COVID-19 in Bolivia, Perù e Oman, Programma di controllo della malaria in Nigeria e Indonesia).
- > Eventi di sensibilizzazione sui temi HSE con il coinvolgimento delle comunità locali (in Angola, Argentina, Indonesia, Perù e Senegal).
- > Promuovere la consapevolezza ambientale e l'importanza della conservazione dell'ambiente e della riduzione dell'inquinamento (es., in Arabia Saudita, Azerbaijan, Indonesia, ecc.).
- > Migliorare il benessere delle comunità locali e promuoverne lo sviluppo economico (es., in Angola, Indonesia, ecc.).
- > Cooperazione in molti Paesi con scuole e università locali per incoraggiare lo sviluppo del capitale umano (es., percorsi formativi, stage, progetti di ricerca, lezioni nelle università, erogazione di borse di studio in Arabia Saudita, Italia, Indonesia, Brasile, India, Nigeria, Kazakhstan, ecc.).
- > Partnership e accordi con centri di ricerca e università per la condivisione di conoscenza e lo sviluppo congiunto di innovazioni tecnologiche.

- > 6 rappresentanti delle università e istituzioni e associazioni locali coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Organizzazioni locali e ONG

IL NOSTRO IMPEGNO

Regolare pubblicazione di informazioni, obiettivi e risultati attraverso i canali istituzionali di Saipem. 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 finalizzati alla creazione di valore e allo sviluppo locale.

LE AZIONI FATTE

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



Fornitori

IL NOSTRO IMPEGNO

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, organizzativo ed etico.

Impegno proattivo nelle iniziative HSE, come le campagne di sensibilizzazione ambientale o i programmi per la sicurezza.

LE AZIONI FATTE

- > Subcontrattisti coinvolti in iniziative su tematiche HSE (Arabia Saudita e Indonesia, formazione su tematiche dei diritti umani per società di security in Perù, Safety forum in Thailandia e Nigeria).
- > Iniziative di engagement e dialogo su diverse tematiche relative alla sostenibilità del business e al Green Procurement.
- > 172 fornitori e business partner coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.



Generazioni future

IL NOSTRO IMPEGNO

Investire nell'educazione e nella formazione attraverso investimenti nel sistema e nei programmi per l'educazione nelle realtà in cui l'azienda opera.

Impegno nell'offrire ai giovani talenti opportunità di inserimento in azienda e crescita personale e professionale attraverso iniziative di empowerment e tutoring.

Impegno nel costruire una collaborazione concreta e duratura con le scuole e università, favorendo l'integrazione delle conoscenze con l'esperienza del lavoro.

Aiutare i giovani nell'orientamento professionale e facilitare la diffusione della cultura di impresa.

LE AZIONI FATTE

- > Eventi di talent attraction che favoriscono l'incontro tra il mondo del lavoro e quello della formazione, con focus specifico sulle STEM (es., programma Sinergia e Barcolana Job Fair in Italia).
- > Partnership con molte università nei Paesi di operatività (es., progetto Archimeds in Brasile, assegnazione di borse di studio all'Università di Trieste in Italia, borse di studio ERSAL in Kazakhstan, diverse attività svolte in collaborazione con il Politecnico di Milano in Italia).
- > Corsi di formazione professionale per i giovani per aiutarli ad accedere al mercato del lavoro (es., in Brasile, Nigeria, Kazakhstan).
- > Miglioramento delle strutture educative per garantire un ambiente di apprendimento sicuro ed efficace (es., in India, Indonesia e Oman).
- > 100 studenti universitari coinvolti nell'analisi di materialità di Saipem.

La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria

Saipem è da sempre impegnata in un costruttivo dialogo con le istituzioni e con le associazioni di categoria nei Paesi in cui è presente. L'attività di rappresentanza degli interessi è posta in essere dall'Azienda con la volontà di creare un clima di fattiva collaborazione in una logica di confronto costruttivo e di beneficio per tutte le parti coinvolte spesso su tematiche rilevanti di interesse generale, diretto e/o indiretto.

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

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

La Direzione Corporate responsabile delle Relazioni Istituzionali è delegata al dialogo istituzionale, garantendo unitarietà e coerenza delle strategie relazionali e della comunicazione verso i soggetti esterni.

In virtù della forte propensione internazionale del Gruppo, che è presente in 73 Paesi, Saipem collabora e mantiene strette relazioni con la rete diplomatica italiana, assicurando un dialogo costante con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e con le ambasciate in Italia dei Paesi in cui è presente.

Nei Paesi che la ospitano, Saipem garantisce un dialogo e un'interazione costante con le istituzioni centrali e locali, fondamentali per garantire una relazione basata su criteri di trasparenza e correttezza, fondata su una strategia di creazione di valore condiviso e duraturo. In tale costruttivo contesto istituzionale Saipem supporta iniziative locali destinate alle comunità, principalmente finalizzate a promuovere l'educazione, la salute e la cultura. A tale scopo rigorosi processi di due diligence sono applicati al fine di verificare i beneficiari effettivi delle iniziative poste in essere.

Saipem è convinta che sia fondamentale per la propria crescita sostenibile trovare un adeguato bilanciamento tra esigenze di mercato e del territorio, coniugando la propria missione industriale con quella sociale collaborando con i vari livelli istituzionali; infatti, il dialogo istituzionale e l'impegno reciproco di tutti i soggetti, pubblici e privati, operanti nelle diverse realtà territoriali, sono i pilastri su cui si può fondare il benessere delle comunità locali.

In quest'ottica Saipem ritiene importante far conoscere la propria realtà operativa e le proprie eccellenze industriali alle istituzioni. Tra le diverse iniziative in questo solco, nell'agosto 2021, Saipem ha ospitato presso la propria base tecnologica di Trieste una delegazione composta da istituzioni locali e nazionali che ha visto la partecipazione, tra gli altri, del Ministro dello Sviluppo Economico e del Presidente della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia. La visita ha avuto lo scopo di illustrare le attività del polo della robotica marina che Saipem ha creato tra Trieste e Marghera, cogliendo l'opportunità di effettuare delle dimostrazioni sul funzionamento dei droni sottomarini di ultima generazione sviluppati dalla Società.

Saipem ha inoltre supportato e partecipato attivamente all'organizzazione della visita delle istituzioni nazionali e locali presso il cantiere della tratta Alta Velocità/Alta Capacità Brescia-Verona che sta realizzando per il cliente RFI nell'ambito della partecipazione di maggioranza al consorzio CEPAV Due.

Oltre al diretto coinvolgimento in eventi specifici, nel corso del 2021, Saipem ha collaborato con altri stakeholder istituzionali nazionali, tra cui il Ministero della Transizione Ecologica e il Ministero dello Sviluppo Economico, partecipando a tavoli di lavoro e confronti tecnici e settoriali.

Per quanto riguarda il progetto AGNES, un distretto marino integrato nell'ambito delle energie rinnovabili al largo delle coste di Ravenna, Saipem, in collaborazione con Quint'X, mantiene un'interlocuzione costante con tutte le istituzioni interessate e, in particolare, con il Comune di Ravenna, la Regione Emilia-Romagna e gli enti locali. Tale progetto è destinatario – a seguito dell'approvazione di emendamenti parlamentari bipartisan che ne hanno riconosciuto il valore, così come il Governo che ha dato parere favorevole – di uno specifico finanziamento a valere sulle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione, nell'ambito del disegno di legge di conversione del D.L. n. 59/2021.

Saipem è presente in numerose associazioni di categoria e datoriali, il cui ruolo è, tra gli altri, la rappresentanza dei propri associati nei confronti degli interlocutori istituzionali su aspetti inerenti al business. Le attività associative forniscono all'azienda servizi informativi e di analisi dell'evoluzione del contesto legislativo, normativo e regolamentare del Paese o del settore di riferimento, nonché garantiscono opportunità di promozione commerciale e di confronto con altre società. Saipem è tra i fondatori dell'Associazione Nazionale Impiantistica Italiana (ANIMP) ed esprime per 4 anni, dal 2018, il Presidente. Attraverso le sezioni ANIMP e i gruppi di lavoro collabora allo sviluppo di metodologie e "best practice" per il settore impiantistico dedicando proprie risorse qualificate nella formazione e nella certificazione del Project Management. Attraverso la promozione e la partecipazione attiva nei gruppi di lavoro per la sostenibilità e l'economia circolare sono state definite le linee guida libere e indipendenti per l'assessment ESG della supply chain. Con la presidenza di ANIMP, Saipem rappresenta il general contractor nel Consiglio Generale di ANIE. Saipem è inoltre membro di Assorisorse, Confindustria Energia, Confitarma, di Confindustria Assafrica e Mediterraneo, oltre a contribuire al dialogo industriale ed economico con stakeholder internazionali attraverso la membership in ISPI e in Associazione Italia ASEAN.

Saipem in aggiunta è membro del World Energy Council (WEC) Italia, presso il quale è rappresentata inoltre dalla Vice-Presidente, e di diverse associazioni e network attivi sul tema della transizione energetica, come il Global Carbon Capture & Storage Institute (CCSI), e le associazioni CO₂ Value Europe, IHS e Hydrogen Europe e la pubblica iniziativa europea Clean Hydrogen Alliance.





Collaborazioni con associazioni e organizzazioni internazionali sul tema del cambiamento climatico

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

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

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

Di recente Saipem è diventata membro di Renewable UK, la principale associazione commerciale di energia rinnovabile del Regno Unito, specializzata in energia eolica sia onshore che offshore ed energia delle onde e delle maree.

Inoltre, Saipem partecipa al Norwegian Solar Energy Cluster che ha l'obiettivo di favorire la cooperazione e supportare lo sviluppo delle competenze nel settore dell'energia solare.

Saipem partecipa anche al progetto DeRisk-CO organizzato in Italia dalla Fondazione Eni Enrico Mattei (FEEM), un progetto di ricerca e divulgazione scientifica finalizzato a diffondere la consapevolezza dei rischi e delle opportunità associate ai cambiamenti climatici con l'obiettivo di studiare strumenti per l'analisi degli scenari e promuovere la comunicazione delle aziende italiane su questo tema strategico. Grazie alla sua rete internazionale FEEM integra le proprie attività di ricerca e di divulgazione con quelle delle migliori istituzioni accademiche e think-tank presenti in tutto il mondo. Nell'ambito di tale collaborazione Saipem ha supportato in particolare l'organizzazione di un seminario incentrato sull'analisi delle raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board, con particolare riferimento all'identificazione di rischi e opportunità e all'analisi degli scenari di alcuni eventi sulla disclosure climatica, le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) e la revisione delle "Non-Binding Guidelines on Non-Financial Reporting" europee, ma anche sull'implementazione di Science-Based Targets, e la quantificazione finanziaria dei rischi climate-related.

In tale contesto, dal 2020, Saipem ha acquisito lo status di Supporter della Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) adottando le relative raccomandazioni.



Relazioni con le istituzioni e le associazioni di categoria

IL NOSTRO IMPEGNO

Dialogo continuo e trasparente con le istituzioni nazionali, locali e internazionali per instaurare una collaborazione fattiva al fine di creare valore condiviso anche a vantaggio delle comunità nelle quali l'azienda opera.

Partecipazione attiva nelle associazioni nazionali e internazionali cui l'azienda aderisce convinta nel valore aggiunto della rappresentanza congiunta degli interessi di settore e delle opportunità che scaturiscono dal confronto associativo in termini di proposte e soluzioni per l'ambito di competenza, così come nell'ambito della sostenibilità.

LE AZIONI FATTE

- Il Gruppo Saipem nel 2021 ha partecipato come membro attivo di 113 associazioni di business e di categoria a livello nazionale e internazionale.
- In particolare, la capogruppo aderisce a 44 associazioni e organizzazioni, tra cui: ANIMP (Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale), Assorisorse, BNOW (Business Network for Offshore Wind), Confindustria, Assolombarda, IADC (International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), Renewable UK, UN Global Compact, WEF (World Economic Forum), WEC (World Energy Council), Windeurope.
- Nel 2021 Saipem ha coinvolto dieci rappresentanti di associazioni di business, in qualità di stakeholder rilevante, nella propria analisi di materialità.
- Il totale delle quote associative speso nel 2021 ammonta a 1.141 milioni di euro, tra cui in dettaglio:
 - 13% circa a Confindustria e 17% circa ad Assolombarda, le cui adesioni sono finalizzate a ricevere supporto principalmente nella gestione delle relazioni industriali, anche a livello locale, e per aggiornamento sulle tematiche operative del settore, oltre ad accrescere la conoscenza dell'azienda e dei suoi servizi a tutto il sistema confindustriale;
 - 15% al World Economic Forum, la cui adesione è finalizzata principalmente a rafforzare la relazione con i livelli più alti degli stakeholder più rilevanti a livello internazionale (imprese, governo e società civile). Nel 2021 la Società ha partecipato a eventi quali Davos Agenda, Sustainable Development Impact Summit, Energy Transition Dialogue on Nigeria, Accelerating Clean Hydrogen Initiative e altri;
 - 8% ad associazioni attive nella transizione energetica.
- Inoltre, la Società partecipa attivamente al Gas Industry Advisory Committee e dei relativi sottocomitati Tecnico, Economico e Normativo, nell'ambito dell'East Mediterranean Gas Forum, il cui scopo è promuovere la cooperazione e gli investimenti nell'area e avviare un dialogo politico strutturato e sistematico sul gas naturale.

LA CORPORATE GOVERNANCE



Il Modello di Governance

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

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

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

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

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

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

Governance della sostenibilità del business

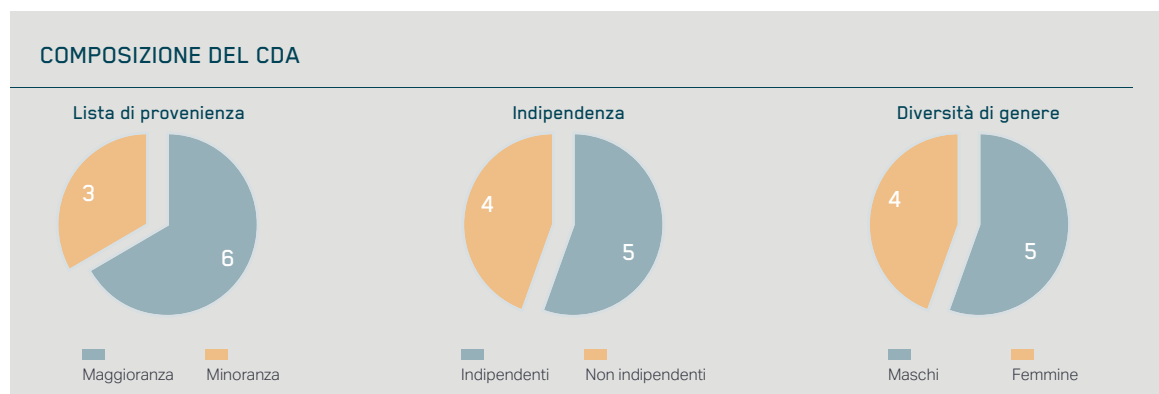
GRI 102-18
GRI 405-1

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

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

Il Consiglio di Amministrazione nominato dall'Assemblea del 30 aprile 2021 ha nel proprio bagaglio competenze relative alle valutazioni e decisioni collegate alle questioni di sostenibilità, anche intese come environmental, social & governance, connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder.

Il nuovo Board, composto per l'89% da membri con più di 50 anni e per l'11% da membri aventi un'età compresa tra i 30 e i 50 anni, è inoltre adeguatamente dotato di competenze in tema di Codice Etico, normative e best practice nazionali e internazionali in materia.



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

- > 30 aprile 2021: approfondimento delle tematiche HSE ed emergenza COVID-19;
- > 18 maggio 2021: introduzione sui business Saipem. Approfondimento su Drilling Onshore & Offshore. Mercato, concorrenza, strategia, financials;
- > 27 maggio 2021: Corporate & Key Facts and Figures (include bilancio 2020 e primo trimestre 2021. Posizionamento competitivo); Financials, Organisation e Sustainability; Risk, Governance and Internal Audit; Risk & Integrity; Governance e Internal Audit;
- > 16 giugno 2021: Businesses E&C Offshore. Mercato, concorrenza, strategia, financials; Business E&C Onshore. Mercato, concorrenza, strategia, financials e XSIGHT Division - Tech innovation and digital e Industrial plan.

Nel corso dell'esercizio 2021, in ragione delle disposizioni normative emanate allo scopo di contenere il diffondersi della pandemia da COVID-19, non è stato possibile svolgere le consuete sessioni di induction off site.

Ulteriori informazioni sulla composizione, nomina, responsabilità, attività e formazione del Consiglio di Amministrazione sono disponibili nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021".

Per un più efficace svolgimento dei propri compiti, il Consiglio ha nominato al proprio interno il Comitato Remunerazione e Nomine (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, in maggioranza indipendenti); il Comitato Controllo e Rischi (composto esclusivamente da amministratori non esecutivi, tutti indipendenti) e il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance composto da quattro amministratori non esecutivi, dei quali due indipendenti, e presieduto dalla Presidente di Saipem. Il Comitato ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e decisioni relative alle questioni di sostenibilità, anche intese come environmental, social & governance, connesse all'esercizio dell'attività dell'impresa e alle sue dinamiche di interazione con tutti gli stakeholder, alla responsabilità sociale d'impresa, all'esame degli scenari per la predisposizione del piano strategico anche in base all'analisi dei temi rilevanti per la generazione di valore nel lungo termine e alla corporate governance della Società e del Gruppo. Il Comitato Sostenibilità, Scenari e Governance e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si fanno portavoce delle tematiche di sostenibilità all'interno del Consiglio di Amministrazione, che ha discusso tra gli altri e in corso d'anno temi rilevanti al riguardo quali ad esempio la disclosure sull'approccio di Saipem al tema "Climate Change", le sue implicazioni sulle strategie di business e le iniziative intraprese dalla Società sul tema, oltre all'analisi della situazione legata al posizionamento della Società rispetto ai diversi rating e indici di sostenibilità.

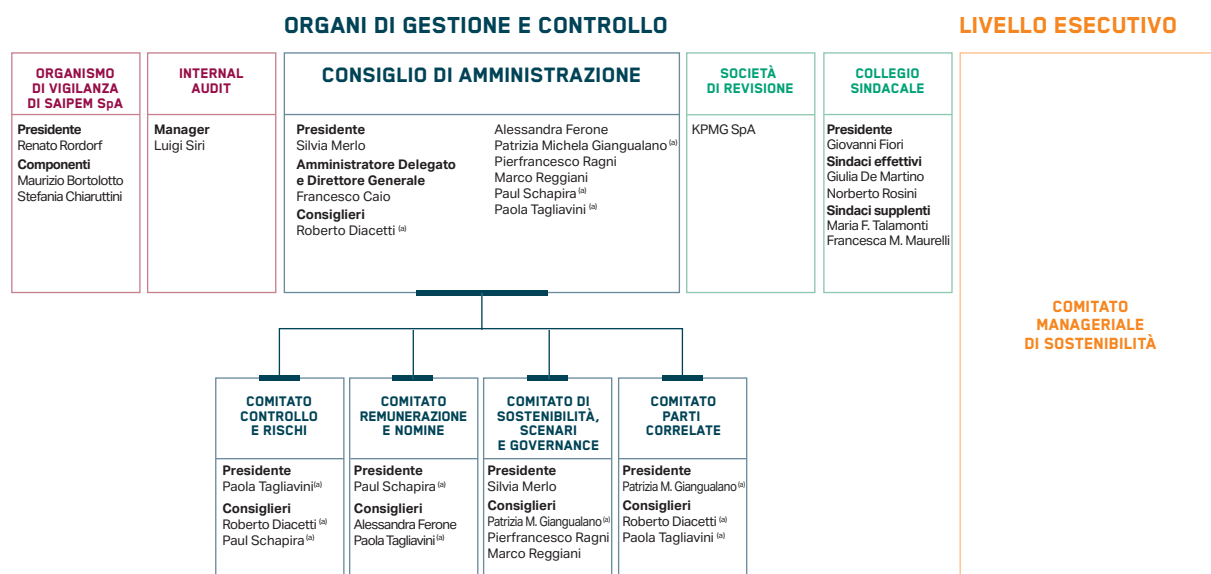
Saipem ha istituito dal 2007 un Comitato manageriale di Sostenibilità, organismo composto dal top management e presieduto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale. Il Comitato manageriale di Sostenibilità ha il compito di elaborare le indicazioni di politiche e strategie in materia di sostenibilità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

Data la trasversalità del tema, gli obiettivi di sostenibilità sono definiti, con l'indicazione di diffonderli all'interno della Società, in coerenza con i diversi contesti operativi e con le richieste emergenti dalla consultazione degli stakeholder e da altre evidenze di contesto. Il Consiglio di Amministrazione approva il piano di performance manageriale, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, attraverso il quale sono assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale gli obiettivi dell'azienda. Il piano è redatto sulla base del piano strategico aziendale e, per la parte di obiettivi afferenti a tematiche ESG, tenendo conto degli ambiti risultati a maggiore priorità da parte degli stakeholder societari. Gli obiettivi sono poi riportati con un processo a cascata sul management dell'organizzazione e sono declinati nel piano degli incentivi variabili di breve termine. In merito al Piano 2021, descritto in dettaglio nella "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022", in continuità con l'anno precedente, viene confermata una crescente attenzione verso gli obiettivi afferenti a tematiche ESG. Nella fattispecie, la riduzione delle emissioni di gas serra, le performance di sicurezza, la diversità di genere e l'innovazione sono alcune delle tematiche su cui si concentrano gli obiettivi del 2021 del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in primis.

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

I PRINCIPALI TEMI DI SOSTENIBILITÀ AFFRONTATI DAL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE NEL 2021

- > Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2020 (include lo svolgimento dell'analisi di materialità)
- > Relazione sulla Remunerazione e definizione obiettivi per successivo periodo, che includono obiettivi di sostenibilità del business
- > Performance e raggiungimento obiettivi inclusi nel Piano HSE
- > Modern Slavery Statement 2020 ai sensi dello UK "Modern Slavery Act"
- > Documento "Ready for the transition - Enabling a green future - 2020 Sustainability Report"
- > Documento "2021 - Shaping a Net-Zero future" redatto quest'anno anche nella versione italiana "2021 - Costruire un futuro a zero emissioni", secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD)



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

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

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

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

Da ultimo, a dicembre 2021 il Modello 231 è stato aggiornato con riferimento a:

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

All'esito di tale attività di aggiornamento l'Amministratore Delegato di Saipem SpA in data 23 dicembre 2021 ha approvato il "Modello 231 (include il Codice Etico)" di Saipem SpA.

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

- > il decreto legislativo 4 marzo 2014, n. 24, è intervenuto nell'ambito della repressione della tratta di esseri umani e la protezione delle vittime apportando modifiche all'art. 600 c.p. (riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù) e all'art. 601 c.p. (tratta di persone);

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

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

IMPEGNO, RISULTATI E OBIETTIVI

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

CONSUMO DI ENERGIA ED EFFICIENZA ENERGETICA

ENERGIE RINNOVABILI

CONTROLLO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI GHG

ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E STRATEGIE DI MITIGAZIONE

CONTROLLO E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI ATMOSFERICHE (NON GHG)

IMPEGNO

Saipem Net-Zero:

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

Ottimizzazione dei consumi energetici, utilizzo delle migliori tecnologie disponibili e aumento dell'efficienza operativa.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

Raggiungimento obiettivi piani strategici 2020-2024 per il 2021 (specifici per ogni Divisione) in termini di saving su emissioni (36.500 t di CO₂ eq): emissioni in atmosfera evitate: 36.976 t di CO₂ eq; 426,9 t di NO_x; 16,9 t di SO₂; 121,2 t di CO; 24,2 t di NMVOC e 13,6 t di PM₁₀.

- Definizione della Strategia per la carbon neutrality (Net-Zero) per le Divisioni e il Gruppo: manifesto e linee strategiche definite e approvate.

- Definizione del Piano di attuazione per la carbon neutrality (Net-Zero) per le Divisioni e il Gruppo: piani di attuazione definiti e approvati.

- Validazione di terza parte della documentazione prodotta (Strategie e Piani di attuazione) per la carbon neutrality (Net-Zero): ottenuta.

- Assessment di tutti gli asset collegati alla rete elettrica per esplorare la possibilità di ottenere il 100% di elettricità certificata da fonti rinnovabili: tutti i siti allacciati all'energia elettrica (54 in totale) sono stati analizzati per valutare la possibilità di ottenere il 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili. 38 siti non hanno la disponibilità di accedere a fonti rinnovabili nell'immediato. 11 siti sono già alimentati con energia elettrica al 100% da fonti rinnovabili (20% del totale) per un totale di 10.874 MWh di elettricità.

- Definizione di un set di KPI asset specifico (vessel, rig, Temporary Construction Facility (TFC), yard e uffici) per la valutazione delle iniziative di riduzione dei GHG e implementazione della reportistica associata: sono stati sviluppati diversi KPI per singoli asset e operazioni per misurare l'intensità dei GHG (ad es. tonnellate di GHG/giorni operativi Rig).

OBIETTIVI 2022

- > Implementazione di un sistema di monitoraggio per migliorare le informazioni relative alle emissioni di Scope 3 dalla filiera e di un'indagine di mercato per fissare obiettivi di Scope 3.
- > Valutazione dell'adesione a Science Based Target Initiative (SBTi).
- > Adozione di un Carbon Pricing interno.
- > Esplorazione di iniziative di offsetting e insetting.
- > Risparmio di emissioni cumulate di GHG associate a iniziative di efficienza energetica (target riduzioni pari a 153.120 t di CO₂ eq nel periodo 2022-2024).
- > Incrementare il numero di siti collegati alla rete elettrica utilizzando il 100% di energia rinnovabile (target 6 nuovi siti).
- > Finalizzare la definizione dei KPI di intensità per ciascuna linea di business.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

USO DI COMBUSTIBILI ALTERNATIVI

IMPEGNO

- > Valutare e adottare carburanti sostenibili ottenuti da materie prime rinnovabili e alternative in sostituzione di combustibili derivati dal petrolio.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

Valutazione della possibilità di impiego di SAF (Sustainable Aviation Fuel) per una quota dei voli acquistati entro la fine del 2021: contatti con le compagnie aeree per valutare il possibile utilizzo di SAF e analisi della relativa riduzione delle emissioni di GHG Scope 3 e relativi costi. Progettazione di un progetto pilota con una compagnia aerea identificata.

OBIETTIVI 2022

Utilizzo di SAF (Sustainable Aviation Fuel) per un progetto pilota con una compagnia aerea identificata.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

LEADERSHIP E CULTURA DELLA SICUREZZA

IMPEGNO

- > Attuare misure volte a prevenire lesioni, impatti negativi sulla salute e danni agli asset.
- > Progettare e realizzare iniziative volte a fornire le conoscenze e le competenze necessarie per consentire a tutti di svolgere il proprio lavoro in sicurezza.
- > Migliorare continuamente il modo in cui la Società lavora, l'efficienza delle procedure e del sistema di gestione, in linea con i più elevati standard internazionali e attraverso la trasformazione digitale e l'innovazione dei processi, per essere in grado di affrontare le sfide future.
- > Tutelare la salute dei lavoratori e garantire la continuità dei servizi sanitari e più in generale la continuità operativa dell'azienda nelle diverse aree del mondo, con particolare riferimento alla gestione sanitaria della pandemia con l'obiettivo di ridurre l'impatto.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

- Rinnovo della certificazione di Gruppo a fronte degli Standard ISO 14001 e ISO 45001.
- Il TRIFR è stato mantenuto a 0,37 al di sotto del valore obiettivo di 0,40.
- L'indicatore HLFR (High Level Frequency Rate), volto a misurare tutti gli incidenti (near miss) con potenzialità elevata di danno alle persone, è stato introdotto e calcolato a 0,76, al di sotto del valore obiettivo di 1,07.
- Conferma del monitoraggio dell'indice di frequenza infortuni (TRIFR) e dell'indice HLFR (High Level Frequency Rate) al fine di meglio comprendere le aree maggiormente critiche e implementare programmi idonei a limitare le cause scatenanti: Saipem monitora costantemente gli indicatori di performance al fine di individuare tempestivamente eventuali criticità, le loro cause sottostanti e intervenire con azioni correttive. A titolo di esempio, nel periodo da maggio ad agosto 2021, il trend del TRIFR è aumentato da 0,32 a 0,37. La funzione HSE ha immediatamente avviato un'analisi dettagliata individuando le cause e attuando azioni preventive. Negli ultimi mesi le performance sono tornate a 0,36, in linea con il primo trimestre dell'anno.
- Favorire, oltre alle già collaudate misure di contenimento della pandemia, la vaccinazione Sars-CoV-2 COVID-19 nella popolazione aziendale attraverso campagne e informazioni: dall'inizio della pandemia sono stati emessi in totale 224 bollettini epidemiologici dal dipartimento Health; è stato mantenuto un aggiornamento continuo della valutazione del Rischio Salute, delle procedure interne di Gestione COVID-19 e implementazione delle misure preventive più idonee. 9 comunicazioni emesse dalla Task Force Sanità e Medicina su tematiche attuali ed emergenti legate alla prevenzione delle malattie. Monitoraggio della copertura vaccinale al COVID-19 nella popolazione Saipem a fine 2021: 18.630 dipendenti completamente vaccinati; 3.280 dipendenti con la prima dose.

OBIETTIVI 2022

- > TRIFR target: 0,42.
- > HLFR target: 0,97.
- > Avvio di una nuova iniziativa incentrata sulla Salute Mentale dei dipendenti.
- > Continuare la campagna di informazione settimanale durante tutto l'anno fino al termine della pandemia (target: 50 bollettini).
- > Aggiornare le linee guida gestionali e il materiale informativo ove necessario per assicurare una gestione aggiornata del COVID-19.
- > Continuare le campagne informative a supporto della copertura della vaccinazione contro il COVID-19 tra la popolazione Saipem, con la previsione di raggiungere una copertura di 20.000 dipendenti entro il 2022.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

DIRITTI UMANI E DEL LAVORO LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

SICUREZZA LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

IMPEGNO

- > Rispettare le best practice internazionali in materia di diritti umani e del lavoro e monitorarne il rispetto.
- > Collaborare con i fornitori per contribuire al loro sviluppo in termini di sostenibilità del loro business e per ridurre/minimizzare i rischi di sostenibilità lungo la catena di fornitura.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

- Continuare a sostenere il miglioramento della catena di fornitura in termini di standard HSE e diritti umani e del lavoro, anche attraverso partnership con associazioni di business e istituzioni locali nelle aree in cui l'azienda opera:
 - > Saipem ha riconfermato la sua adesione al Global Compact delle Nazioni Unite e ha aderito all'iniziativa Building Responsibly;
 - > attuazione della valutazione dei rischi per i diritti umani in 23 Paesi;
 - > circa 600 fornitori analizzati durante la qualifica sui diritti umani e altrettanti sugli aspetti HSE;

- > 5 Forum sulla sicurezza dei subappaltatori in Thailandia e Nigeria;
 - > formazione via e-learning indirizzata a 2 agenzie di lavoro in Malesia e Indonesia.
 - Identificare ulteriori aree/beni in cui implementare un approccio di green procurement.
- Nell'ambito del programma Net-Zero è stata definita una Green Procurement Roadmap; per raggiungere i suoi obiettivi è stato creato un Green Procurement Stream che include 30 funzioni in tutta l'azienda da Supply Chain, HSE, Digital, Sustainability e altri.

OBIETTIVI 2022

- > Realizzazione e applicazione di un codice di condotta dei fornitori.
- > Migliorare il monitoraggio delle emissioni relative ai fornitori per codici merci specifici e valutare il possibile impatto dei requisiti ESG sui fornitori.
- > Ottenere la certificazione SA8000 di social accountability per Saipem SpA.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM**CONTRASTO ALLA CORRUZIONE****IMPEGNO**

- > Operare in conformità con le migliori pratiche di etica del business.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Mantenimento dell'adeguatezza del Modello 231 e delle relative procedure: il Modello 231 di Saipem è stato aggiornato in data 23 dicembre 2021 al fine di recepire gli aggiornamenti normativi e organizzativi intervenuti nel corso del 2021, in data 14 gennaio 2022 si è reso necessario un ulteriore aggiornamento in relazione alla nuova composizione dell'Organismo di Vigilanza.

■ Copertura del 100% dei Paesi previsti dal Piano di formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231: 100% dei Paesi individuati per attività di formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.

■ Continuare a mantenere un adeguato sistema di controllo interno e di risk management. Il sistema di controllo interno e di risk management è integrato negli assetti organizzativi e di governo societario a livello di Gruppo.

OBIETTIVI 2022

- > Copertura del 100% dei Paesi previsti dal Piano di formazione in ambito Anti-Corruzione e Compliance 231.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM**ATTRAZIONE DEI DIPENDENTI, GESTIONE DEI TALENTI E RETENTION****IMPEGNO**

- > Mantenere le competenze dei dipendenti in linea con le esigenze di business e rafforzare l'immagine dell'azienda per trattenere e attirare persone di talento.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Continuare ad attrarre talenti con un focus specifico sulle donne e i giovani: Employer Branding e attività di attrazione dedicate ai giovani talenti con interventi per i Role Model interni.

OBIETTIVI 2022

- > Continuare a promuovere una cultura inclusiva attraverso iniziative specifiche per valorizzare le capacità e le competenze dei dipendenti e attrarre candidati con competenze diversificate.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM**DIVERSITY E INCLUSIVITÀ****IMPEGNO**

- > Promuovere la creazione di una cultura aziendale inclusiva.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Avviamento di un programma di Mentoring con lo scopo di favorire il processo di Diversità e Inclusione: è stato realizzato un programma di mentoring dedicato all'empowerment femminile.

Sono state realizzate attività di Employer Branding per promuovere Saipem come datore di lavoro per le pari opportunità.

È stata avviata un'attività formativa dedicata al superamento dei bias inconsci che ha coinvolto 80 dipendenti.

■ Monitorare il tasso di turnover volontario femminile.

OBIETTIVI 2022

- > Continuare a promuovere una cultura inclusiva attraverso iniziative specifiche che valorizzi la diversità e garantisca pari opportunità.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

PARTNERSHIP, COINVOLGIMENTO E SODDISFAZIONE DEGLI STAKEHOLDER

IMPEGNO

- > Mantenere un rapporto collaborativo e trasparente con tutti gli stakeholder, monitorando e migliorando continuamente la loro percezione e la reputazione complessiva di Saipem.
- > Cercare e mantenere partnership e accordi con partner tecnologici, istituzioni internazionali e locali e altri soggetti per supportare la strategia e gli obiettivi aziendali.

RISULTATI 2021

- > +4.500 persone coinvolte nel processo di materialità, inclusi per la prima volta mirati studenti universitari, di cui:
 - 161 stakeholder esterni;
 - 3.915 dipendenti;
 - 269 dirigenti;
 - 9 membri del Consiglio di Amministrazione.
- > 18 accordi totali di cooperazione/licenza siglati con startup, università, clienti e altri partner.
- > Valutazione della reputazione di Saipem condotta coinvolgendo 22 persone chiave tra i clienti globali.
- > Valutazione della reputazione Saipem svolta in Italia, presso il grande pubblico italiano informato attraverso 2.000 indagini.
- > Partecipazione alle iniziative del World Economic Forum (Davos Agenda, Governors Meeting, Community of Chairpersons, Sustainable Development Impact Summit, Resource and Logistics Sharing Hubs, Accelerating Clean Hydrogen Initiative, Energy roundtable, Dialogue Series - Value Model for Carbon).

OBIETTIVI 2022

- > Continuare il coinvolgimento con gli stakeholder per la valutazione di materialità.
- > Mantenere il numero di partnership attive e collaborazioni in essere per l'innovazione.
- > Monitoraggio continuo della reputazione Saipem.
- > Continuare l'impegno nelle presenti e future iniziative del World Economic Forum.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

CYBERSECURITY

IMPEGNO

- > Costruire e sviluppare un modello di sicurezza integrato pienamente inserito nei processi aziendali e allineato ai valori societari e alla legislazione applicabile al fine di:
 - garantire un luogo di lavoro sicuro e protetto e proteggere tutti i dipendenti, i lavoratori subcontrattisti e le terze parti;
 - proteggere tutte le informazioni e il know-how aziendale;
 - tutelare l'integrità e la reputazione del management e degli stakeholder.
- > Mantenere un modello di sicurezza informatica basato su una strategia di sicurezza preventiva e difensiva che riduca al minimo i rischi per la sicurezza fisica e informatica.

RISULTATI 2021

- > Saipem SpA ha ottenuto la certificazione del proprio Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni conforme alla norma ISO/IEC 27001.

OBIETTIVI 2022

- > Continuare a integrare sistemi come la soluzione Identity Governance e la soluzione PIM nella piattaforma di sicurezza.
- > Implementazione di 1 soluzione di simulazione di attacchi di violazione.
- > Selezione e implementazione di una soluzione di Network Behavior Analysis su almeno 1 vessel per proteggere al meglio l'ambiente OT.
- > Integrazione di 1 Hardware Security Module per la protezione di chiavi e certificati utilizzati per la crittografia dei dati.
- > Rafforzare i requisiti di sicurezza informatica sulla Supply Chain e verificare la conformità dei fornitori attraverso audit dedicati (target: 2 audit).
- > Simulazione di campagne di phishing (target: 3 simulazioni di campagne di phishing).
- > Mantenere il processo "Detection and Reponse" in conformità alla norma ISO/IEC 27001 con rinnovo nell'anno 2022.

TEMATICA MATERIALE SAIPEM

TRASFORMAZIONE DIGITALE

IMPEGNO

> Garantire lo sviluppo e l'adozione di soluzioni digitali, con particolare riferimento alle soluzioni di trasformazione digitale che afferiscono in modo integrato ai processi di Engineering, Procurement and Construction (EPC Integration), degli asset e dei processi aziendali trasversali, ai fini dell'ottimizzazione dell'efficacia ed efficienza dell'organizzazione e dei processi di lavoro.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Implementare 6 nuove soluzioni digitali nell'area EPCI e 5 nell'area asset management: sono state implementate 6 soluzioni (di cui 3 già in fase di industrializzazione) per EPCI e 7 soluzioni per asset management.

■ Scalare 4 soluzioni digitali industrializzate su progetti EPCI: 7 soluzioni digitali industrializzate sono in fase di adozione da parte dei progetti di business.

■ Estendere l'ambito di applicazione di nuove metodologie di lavoro (es. Metodologia Agile, Design Thinking, Data Science): nuove metodologie di lavoro estese su più iniziative su diverse aree di business e staff.

OBIETTIVI 2022

> Continuare nello sviluppo, industrializzazione e adozione di soluzioni digitali nelle aree di business e staff.

Al fine di fornire un'informativa completa e garantire continuità della propria disclosure verso gli stakeholder societari, oltre a risultati e obiettivi afferenti alle tematiche materiali dell'analisi 2021, la sezione presenta anche risultati e obiettivi per i temi della gestione delle risorse idriche, riciclo e riduzione dei rifiuti, prevenzione e ripristino degli sversamenti e supporto e sviluppo delle comunità locali, che sono componenti fondamentali della gestione ambientale delle operazioni e dell'impatto delle stesse sul territorio. Inoltre, in considerazione della valenza strategica del tema, risultati e obiettivi sono riportati anche per il tema delle tecnologie avanzate e innovazione.

TEMATICA TRATTATA IN DNF 2021

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

IMPEGNO

> Corretta e consapevole gestione delle risorse idriche focalizzata a massimizzare il riutilizzo dell'acqua ove possibile, e a ridurre al minimo il consumo di essa in tutti i siti e progetti operativi, specialmente se ubicati in aree caratterizzate da particolare scarsità idrica.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Per ogni Divisione: eseguire in un sito pilota un'analisi dell'uso e del consumo di acqua per identificare criticità e proporre azioni per ridurre il consumo di acqua e aumentare la frazione di riutilizzo dell'acqua.

E&C Offshore: YEWEMP proseguirà nel 2021 sviluppando e implementando il piano sui restanti yard/cantieri di fabbricazione offshore.

■ E&C Onshore: nei progetti Marjan pack 10 e Berri (entrambi in Arabia Saudita) implementazione delle misure di riduzione previste dagli studi di fattibilità.

■ Tutte le Divisioni hanno implementato analisi e/o attività specifiche sui consumi idrici quali, miglioramento tecnico nel trattamento delle acque nei rig in Arabia Saudita, studi e iniziative realizzati per la riduzione dei consumi idrici in alcuni progetti (Bonny, Berri e Marjan), e l'implementazione dei Yard Energy and Water Efficiency Management Plans (YEWEMP) e la definizione di KPI di riduzione sui progetti offshore; ad esempio FDS 2 ha introdotto un sistema per riutilizzare l'acqua proveniente dal condizionamento come acqua tecnica.

■ Nuovo Headquarter in Italia (Milano): significativa riduzione dei consumi idrici di acqua potabile grazie all'efficienza delle apparecchiature impiantistiche selezionate, al riutilizzo delle acque meteoriche, all'uso di sistemi di irrigazione ad alta efficienza combinate alla scelta di specie arboree che richiedano un basso apporto idrico. La nuova sede di Milano è stata progettata con attrezzature ad alta efficienza, sistema di riutilizzo dell'acqua piovana, sistemi di irrigazione ad alta efficienza abbinati alle specie vegetali scelte che richiedono meno acqua.

OBIETTIVI 2022

> Stabilire obiettivi specifici per ogni sito per il riutilizzo dell'acqua.

> Valutare le migliori pratiche esistenti da implementare a livello di sito/progetto.

> Riduzione dei consumi idrici nella sede aziendale di Milano grazie all'efficienza delle apparecchiature selezionate, al riutilizzo delle acque piovane, all'utilizzo di sistemi di irrigazione ad alta efficienza abbinati alle specie vegetali scelte che richiedono meno acqua (riduzione di consumo di acqua dal sito prevista del 50%).

TEMATICA TRATTATA IN DNF 2021

RICICLO E RIDUZIONE DEI RIFIUTI DA ATTIVITÀ OPERATIVE

IMPEGNO

- > Gestire responsabilmente i rifiuti attraverso una gerarchia di interventi che mira a dare massima priorità alla riduzione e al riutilizzo dei rifiuti nella misura massima.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Definizione di un programma per la riduzione dell'uso di plastica monouso: molti uffici hanno limitato la plastica monouso. Alcuni uffici (Città del Messico, Abu Dhabi) hanno distributori d'acqua, invece di bottiglie di plastica. Le bottiglie riutilizzabili sono state distribuite sul progetto NLNG Train 7 Project, Bonny Island. In India è stato condotto uno studio per la riduzione della plastica monouso negli uffici come parte di un Piano di gestione della plastica. I mezzi offshore hanno contratti con la ristorazione che prevedono il non utilizzo della plastica monouso; alcuni siti e progetti hanno sviluppato iniziative e proposte di riduzione delle plastiche monouso (ad es. i mezzi Castorone e FDS).

■ Implementazione di attività di comunicazione specifiche sulla riduzione dei rifiuti durante la European Waste Week: le campagne della Settimana europea per la riduzione dei rifiuti sono state celebrate in diversi siti come il progetto Al-Zour Refinery in Kuwait, l'Arctic Project in Russia, Berri Project in Arabia Saudita, PTTLNG Nong Fab Project in Thailandia.

■ Ogni Divisione identificherà un sito pilota per lo sviluppo di una roadmap per la riduzione dei rifiuti, con focus sull'eliminazione della plastica monouso.

Studio avviato nei nuovi progetti: Bonny, Berry e Marjan: sulla base di tali studi, sono state individuate specifiche azioni progettuali per ridurre le quantità di rifiuti (es. installazione di un impianto di compostaggio per ridurre la produzione di rifiuti sul progetto Marjan).

Analisi nei siti di Drilling Onshore (es. Rig 5946, Rig 5913 in Kuwait, PTX12 in Perù) per comprendere le diverse fonti di rifiuti plastici e il tipo di plastica utilizzata. I risultati delle analisi identificheranno possibili azioni da attuare al fine di ridurre i rifiuti di plastica.

Tutti i mezzi offshore hanno contratti con la ristorazione che vietavano l'uso della plastica monouso. Alcuni siti e progetti hanno sviluppato iniziative e proposte specifiche di riduzione (es. Castorone e FDS).

OBIETTIVI 2022

- > Stabilire obiettivi specifici del sito per il riutilizzo dei rifiuti.
- > Valutare le migliori pratiche esistenti da implementare a livello di sito/progetto.
- > Estendere il divieto di plastica monouso per le attività di ristorazione nei siti dei progetti.
- > Zero plastica monouso nella distribuzione di bottiglie e bicchieri nel nuovo headquarter aziendale.

TEMATICA TRATTATA IN DNF 2021

PREVENZIONE E RIPRISTINO DEGLI SVERSAMENTI

IMPEGNO

- > Ridurre e mitigare il rischio ambientale associato agli sversamenti di petrolio e di prodotti chimici garantendo l'adozione di adeguate misure di prevenzione e ripristino.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

■ Copertura del 100% di siti/progetti con specifici piani di emergenza per inquinamento accidentale: 100% siti/progetti hanno un piano di inquinamento accidentale.

■ Aumentare il numero di esercitazioni di risposta agli sversamenti, compresi gli scenari di sversamenti in corpi idrici: numero di esercitazioni effettuate 338 (96% di raggiungimento del target).

■ Target O&CM: copertura del 100% delle navi offshore operative nel 2021 e yard operative nel 2021, copertura del 100% dell'onshore basi logistiche e yard almeno 1 progetto onshore. 40% delle navi di perforazione offshore e almeno 1 piattaforma di perforazione onshore. Risultati raggiunti:

- > 100% dei mezzi offshore (operative nel 2021) e dei cantieri;
- > copertura 100% cantieri onshore e basi logistiche;
- > mappature effettuate: 6 su 11 navi di perforazione offshore (54%);
- > una piattaforma di perforazione a terra PTX12 in Perù.

■ Spill Risk Assessment: 100% delle navi offshore operative nel 2021; almeno 1 cantiere offshore operativo; almeno 1 cantiere onshore. Almeno una piattaforma di perforazione offshore e una onshore.

Risultati raggiunti: 100% dei mezzi offshore e dei cantieri; 1 piattaforma onshore PTX12 in Perù. Un mezzo di perforazione offshore Perro Negro 7.

OBIETTIVI 2022

- > Continuare le attività sulla mappatura degli sversamenti e di valutazione dei rischi. In particolare: almeno 2 Mapping e Risk Assessment per le attività di perforazione; 1 Mapping e Risk Assessment per un progetto Energy Carrier.

- > Assessment su almeno 2 mezzi offshore per valutare la possibilità di sostituzione dell'olio minerale con oli biodegradabili.
- > Valutazione del rischio sversamenti e presenza di sostanze pericolose per il nuovo headquarter.

TEMATICA TRATTATA IN DNF 2021

TECNOLOGIE AVANZATE E INNOVAZIONE

IMPEGNO

- > Allineare l'offerta di business di Saipem alle nuove esigenze di business e allo scenario di mercato attraverso l'innovazione.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

- Identificare e sviluppare tecnologie di decarbonizzazione che consentano un accesso selettivo a progetti di sviluppo commerciale; lancio di approcci innovativi per esplorare nuove aree di opportunità per l'azienda:
 - > progressi nelle tecnologie di gestione della CO₂ (lancio del progetto Access EU utilizzando la tecnologia proprietaria CO₂ Solutions);
 - > consolidamento della posizione nel settore eolico galleggiante offshore (anche con l'acquisizione di Naval Energies) e del solare galleggiante;
 - > sviluppo continuo di progetti nel settore idrogeno;
 - > realizzazione di 18 accordi totali di cooperazione/licenza firmati, di cui 15 specifici per progetti di decarbonizzazione energetica e 2 per la diversificazione.
- Ulteriori sviluppi e applicazione della metodologia per mappare la creazione di valore dall'innovazione sostenibile. Completata una metodologia per valutare la creazione di valore lungo l'intero ciclo di vita dei progetti di innovazione.

OBIETTIVI 2022

- > Consolidare la posizione tecnologica nel settore eolico e solare galleggiante offshore.
- > Consolidare la tecnologia sviluppata negli ultimi anni per portarli alla fase di sviluppo del business.
- > Continuare lo scouting tecnologico nei settori emergenti della decarbonizzazione (es. economia circolare, ecc.) e mantenere il numero di partnership attive.

TEMATICA TRATTATA IN DNF 2021

SUPPORTO E SVILUPPO DELLE COMUNITÀ LOCALI

IMPEGNO

- > Lavorare responsabilmente e collaborare con gli stakeholder per creare valore condiviso, minimizzando sempre i potenziali impatti negativi che le operazioni e presenza della Società potrebbero avere.

RISULTATI 2021 VS. OBIETTIVI 2021

- Continuare a contribuire allo sviluppo socio-economico, anche attraverso l'impiego di persone locali, la formazione e il trasferimento di know-how, e collaborando con fornitori e subcontrattisti locali.
- Continuare a contribuire alla lotta contro la pandemia da COVID-19 per sostenere le comunità locali in alcuni dei Paesi colpiti.
- Continuare a pianificare iniziative al fine di contribuire agli SDG:
 - > 28 iniziative per il territorio realizzate;
 - > 15 Paesi coinvolti;
 - > più di 33.000 beneficiari;
 - > 398.000 euro spesi per iniziative per il territorio;
 - > 8 SDG coperti;
 - > in particolare sono state realizzate iniziative per il territorio sui temi correlati alla pandemia da COVID-19 in Perù, Bolivia e Oman.

Iniziative per il territorio a supporto dello sviluppo socio-economico sono state realizzate in Indonesia, Kazakhstan, Nigeria, Brasile, Angola, India, ecc.

OBIETTIVI 2022

- > Continuare a pianificare iniziative per contribuire alla generazione di valore locale e agli SDGs, con particolare focus ad alcune aree strategiche, tra cui l'Italia.
- > Mirare alla sicurezza energetica delle comunità e sostenere i programmi di ripristino degli ecosistemi.
- > Continuare a promuovere iniziative di volontariato d'impresa.



IL CONTRIBUTO ALLA MITIGAZIONE DEI CAMBIAMENTI CLIMATICI

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

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

Gli obiettivi di sostenibilità/ESG per il 2021, corrispondenti al 30% del Piano di Incentivazione Variabile di Breve Termine, includevano una serie di obiettivi relativi al cambiamento climatico, tra i quali:

- > riduzione delle emissioni di gas serra;
- > definizione della strategia e dell'Action Plan del Gruppo Saipem per il raggiungimento della neutralità carbonica.

Tutti gli obiettivi sono stati raggiunti con un risparmio di circa 36.976 t di CO₂ eq grazie all'implementazione di iniziative di efficienza e risparmio energetico, e la realizzazione di un Net-Zero Action Plan di Gruppo, validato da terza parte indipendente.



Analisi di scenario climate-related

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

Saipem considera una serie di scenari che includono uno scenario di riferimento 2 °C. L'analisi degli scenari, presentata in data 27 ottobre 2021 al Consiglio di Amministrazione, si conferma un elemento fondamentale per la definizione del Piano Strategico quadriennale.

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

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

Come indicato nel capitolo sull'evoluzione dello scenario di mercato e strategia, nonostante gli idrocarburi continueranno ad avere un ruolo importante nel medio termine, il loro contributo al mix energetico globale è destinato a un graduale declino nel lungo termine (con tempistiche verosimilmente accelerate per il petrolio rispetto al gas naturale nei diversi scenari). In questo contesto gli investimenti su larga scala nell'ambito degli idrocarburi, in particolare delle infrastrutture per l'utilizzo del gas, rimarranno necessari anche a medio-lungo termine e si ritiene che i clienti tradizionali continueranno a investire in progetti strategici a lungo termine, soprattutto in regioni chiave come il Medio Oriente. Soluzioni tecnologiche all'avanguardia con un minor impatto ambientale saranno sempre più richieste dai clienti e questo rappresenta una grande opportunità per Saipem. In questa prevedibilmente lunga fase di transizione energetica, diversi scenari mettono in evidenza il ruolo di alcune tecnologie, come la cattura e lo stoccaggio dell'anidride carbonica (CCUS), che consentiranno di rendere l'utilizzo degli idrocarburi più compatibile con le esigenze del clima. In aggiunta alle soluzioni "ibride" che prevedono l'utilizzo integrato di combustibili fossili e fonti rinnovabili nelle situazioni possibili. Attraverso la tecnologia CCUS è possibile da un lato ridurre fortemente le emissioni dirette di CO₂ nell'ambiente da parte di diversi processi industriali e dall'altro consentire la produzione di "Idrogeno Blu", per favorire una mobilità a minor impatto ambientale. Nel medio-lungo termine, naturalmente, l'obiettivo resta quello di puntare sulla sostituzione dell'Idrogeno Blu con l'"Idrogeno Verde" prodotto da fonti rinnovabili attraverso economie di scala e tecnologie sempre più efficienti.

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

Un'analisi di scenari, rischi e opportunità focalizzata sui cambiamenti climatici (basata sugli scenari pre COVID) è disponibile nel documento Saipem "Costruire un futuro a zero emissioni", redatto secondo le raccomandazioni della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Financial Stability Board.

La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici

SASB
EM-SV-110A.2

Saipem prevede di diminuire gradualmente la propria dipendenza dal settore dei combustibili fossili, riducendo le proprie emissioni di CO₂ e ampliando continuamente la propria offerta in settori a minor impatto sul clima, proponendosi come fornitore di soluzioni innovative per supportare i clienti nell'identificazione delle migliori scelte tecnologiche a ridotte emissioni di carbonio. La Società ha pubblicato la terza edizione del documento "Costruire un futuro a zero emissioni" redatto in accordo alle raccomandazioni della Task Force on Climate Related Financial Disclosure (TCFD), dove sono approfonditi, fra gli altri, i temi inerenti alla governance delle tematiche relative agli impatti dei cambiamenti climatici, i rischi e le opportunità climate-related identificati, nel breve, medio e lungo termine.

La strategia aziendale si basa sui seguenti tre pilastri:

- > ampliare l'offerta ai propri clienti in settori a minor impatto sul clima, investendo in tecnologie rinnovabili, sviluppando soluzioni per un uso più sostenibile dei combustibili fossili e diversificando le attività. Ciò implica rafforzare la propria presenza nei mercati a ridotte emissioni di carbonio già esistenti (ad es. parchi eolici offshore, biocarburanti, energia solare concentrata, ecc.) e creare l'accesso a nuovi mercati (ad es. energia da onde e maree, conversione dell'energia termica degli oceani, stoccaggio dell'energia, idrogeno e soluzioni ibride). Inoltre, Saipem punta alla diversificazione sul mercato, concentrandosi su opportunità non legate all'energia come le infrastrutture per la mobilità sostenibile, la gestione delle risorse idriche e i servizi ambientali per l'economia circolare. Infine, una grande attenzione è posta sulle fonti energetiche a minore intensità di carbonio, in particolare l'uso del gas naturale come fonte energetica per il periodo di transizione (ad esempio GNL);
- > diventare un partner chiave per i propri clienti nei loro processi di decarbonizzazione. Le principali società energetiche, ma anche altre industrie ad alta intensità di carbonio, come acciaio e cemento, stanno decarbonizzando le proprie attività e guidano la trasformazione digitale su larga scala lungo la catena del valore, coinvolgendo i principali fornitori EPC che investono in tecnologie di decarbonizzazione e digitalizzazione. Saipem ha l'obiettivo di divenire "il partner preferito" per quei clienti impegnati nella transizione energetica;
- > migliorare l'efficienza delle proprie attività e operazioni per ridurre le emissioni di gas a effetto serra.



Rischi e opportunità legati al clima

I rischi associati al clima sono identificati e valutati tramite l'integrazione nel modello di Enterprise Risk Management aziendale. Le attività dell'azienda sono intrinsecamente esposte sia ai rischi fisici che a quelli legati alla transizione derivanti dal cambiamento climatico.

Di seguito è riportata una rappresentazione dei principali rischi identificati per i quali è stato possibile effettuare una valutazione quantitativa della magnitudine (in termini finanziari) derivante da un assessment interno focalizzato esclusivamente sulla componente dei rischi legata al clima.

RISCHI LEGATI AL CLIMA

Tipo di rischio	Descrizione rischio	Valutazione	Impatto finanziario	Misure mitigazione
Rischio fisico: ➤ acuto	Incidenti significativi che si verificano agli asset strategici a causa di eventi meteorologici.	Orizzonte temporale: ➤ medio termine Probabilità: ➤ improbabile	Questo rischio può comportare impatti in termini di aumento dei costi operativi, ritardi nelle attività operative e sui margini di progetto.	Le principali azioni di mitigazione del rischio sono: ➤ copertura assicurativa; ➤ inclusione di clausole contrattuali legate agli eventi meteorologici; ➤ sistema di gestione HSE e dei mezzi navali; ➤ formazione specializzata per i dipendenti su argomenti tecnici e HSE.
Rischio transizione: ➤ tecnologico	Incapacità di sviluppare una posizione di innovazione tecnologica sufficientemente adeguata per il business associato alla transizione energetica.	Orizzonte temporale: ➤ medio termine Probabilità: ➤ probabile	Impatti in termini di aumento del costo del capitale relativo a iniziative di sviluppo di tecnologie.	Analisi e identificazione dei trend di mercato e tecnologici. Innovation Factory con le sue attività diversificate. Benchmarking e allineamento di Saipem agli sforzi in ambito open innovation dei client e competitor.
Rischio transizione: ➤ normativo	Aumento dei costi operativi dovuto ai cambiamenti nella legislazione relativa alle emissioni di gas serra.	Orizzonte temporale: ➤ medio termine Probabilità: ➤ probabile	Erosione dei margini di progetto per aumento dei costi operativi legati alle tasse per le emissioni di CO ₂ in atmosfera.	Monitoraggio della regolamentazione sulle emissioni GHG, lancio del programma Net-Zero, implementazioni di iniziative per aumentare l'efficienza energetica, manutenzione periodica e upgrade degli asset di Saipem per migliorare costantemente le performance ambientali.
Rischio transizione: ➤ reputazione	Valutazione negativa della strategia di business sostenibile e le performance di sostenibilità/ESG da parte degli stakeholder finanziari.	Orizzonte temporale: ➤ breve e medio termine Probabilità: ➤ probabile	Impatti sul costo del capitale.	Le principali azioni di mitigazione del rischio sono: ➤ attività di engagement con stakeholder finanziari; ➤ analisi di materialità per identificare i temi prioritari di sostenibilità; ➤ redazione di report di sostenibilità; ➤ processo di controllo per garantire informazioni affidabili agli stakeholder esterni.

Opportunità legate al clima

Le opportunità associate a prodotti e servizi sono principalmente valutate e gestite in termini di sviluppo del business, considerando il posizionamento competitivo di Saipem, l'identificazione delle principali sfide future del settore di riferimento e le possibilità di diversificazione del portafoglio di business come analizzati nel Piano Strategico aziendale.

Le principali opportunità elencate riguardano i "prodotti e servizi" e l'efficientamento nell'uso delle risorse.

OPPORTUNITÀ LEGATE AL CLIMA

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

La strategia di mitigazione dei rischi e massimizzazione delle opportunità si focalizza su due filoni di attività principali:

- l'ampliamento dell'offerta di soluzioni meno impattanti per il clima e supporto al percorso di decarbonizzazione dei clienti;
- il miglioramento dell'efficienza degli asset e delle attività della Società per ridurre le emissioni di gas serra.



Innovazione tecnologica e digitalizzazione

Nel complesso delle proprie attività di innovazione tecnologica Saipem ha registrato 16 nuove domande di brevetto nel 2021, di cui 3 per nuove tecnologie di decarbonizzazione, oltre a 32 famiglie brevettuali, ovvero circa 70 titoli di brevetto, conseguite mediante l'acquisizione di Naval Energies. In totale, Saipem conta un

portafoglio di brevetti e nuove domande di brevetto depositate pari a 2.827. Le attività di ricerca e sviluppo hanno coinvolto 183 risorse FTE (equivalente a tempo pieno).



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

Saipem ha identificato numerose opportunità per fornire soluzioni all'avanguardia e sempre più sostenibili che aiuteranno i clienti a soddisfare la domanda di un futuro a ridotte emissioni di carbonio. Nel corso del 2021 la Società ha speso 22 milioni di euro per la ricerca e sviluppo e l'applicazione di tecnologie di decarbonizzazione, su un totale di 60 milioni di euro di speso per innovazione tecnologica.

Dettagliate informazioni in merito alle attività di ricerca e sviluppo tecnologico, all'intelligenza artificiale e alla digitalizzazione, oltreché le partnership e le collaborazioni su questi ambiti, sono disponibili alla sezione "Ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione".



GRI 302-1
GRI 302-3
GRI 302-4
SASB
EM-SV-110A.1

L'efficienza energetica

Il consumo energetico diretto del 2021 è diminuito circa del 6% rispetto al 2020 per il perimetro di Gruppo, mantenendosi per lo più costante se rapportato alle ore lavorate (-3%), in linea con la contrazione delle attività per il perdurare della pandemia da COVID-19. In particolare, i siti con un maggior consumo sono stati i progetti Tanguuh LNG Expansion Project (30 ktep) e Arctic LNG 2 (21 ktep) e le navi Saipem 7000 (20 ktep), Scarabeo 8 (14 ktep) e Constellation (14 ktep).

In questo contesto si osservano consumi diretti di carburanti costanti rispetto al 2020, a conferma dell'operatività limitata di vari asset nell'anno.

Si evidenzia che dal 2020 nessun mezzo della flotta utilizza più Heavy Fuel Oil e Intermediate Fuel Oil, per cui i consumi dei due carburanti non saranno più riportati. Dal 1° gennaio 2020 è infatti entrato in vigore un nuovo limite al contenuto di zolfo nei carburanti utilizzati a bordo delle navi, noto come "IMO 2020". La norma limita il contenuto di zolfo al di fuori delle aree designate per il controllo delle emissioni allo 0,5%, una riduzione significativa rispetto al limite precedente del 3,5%. All'interno di specifiche aree designate per il controllo delle emissioni i limiti erano già più severi (0,1%). Questo nuovo limite è stato reso obbligatorio a seguito di un emendamento all'allegato VI della Convenzione Internazionale per la Prevenzione dell'Inquinamento provocato da navi (MARPOL).

L'aumento del consumo di energia elettrica è da attribuirsi principalmente a un aumento delle attività correlate al progetto Arctic LNG 2, alimentato principalmente dalla rete elettrica.

Ciononostante, nel contesto del Programma Net-Zero, Saipem continua a implementare numerose iniziative finalizzate alla riduzione dei propri consumi energetici e, di conseguenza, di emissioni di CO₂. Le iniziative realizzate si suddividono in quattro aree:

- > **monitoraggio energetico**, con l'obiettivo di tenere sotto controllo i flussi di energia per identificare azioni di miglioramento e valutarne i benefici;
- > **risparmio energetico**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico eliminando inutili sprechi di energia e migliorando la gestione e l'efficienza dei processi;
- > **efficienza energetica**, con l'obiettivo di ridurre il consumo energetico installando attrezzature più efficienti;
- > **energia rinnovabile**, producendo la stessa quantità di energia da una fonte a minori emissioni.

Nel 2021 le iniziative suddette hanno permesso di ridurre i consumi energetici di un valore pari a 580.376 GJ nel perimetro di Gruppo.

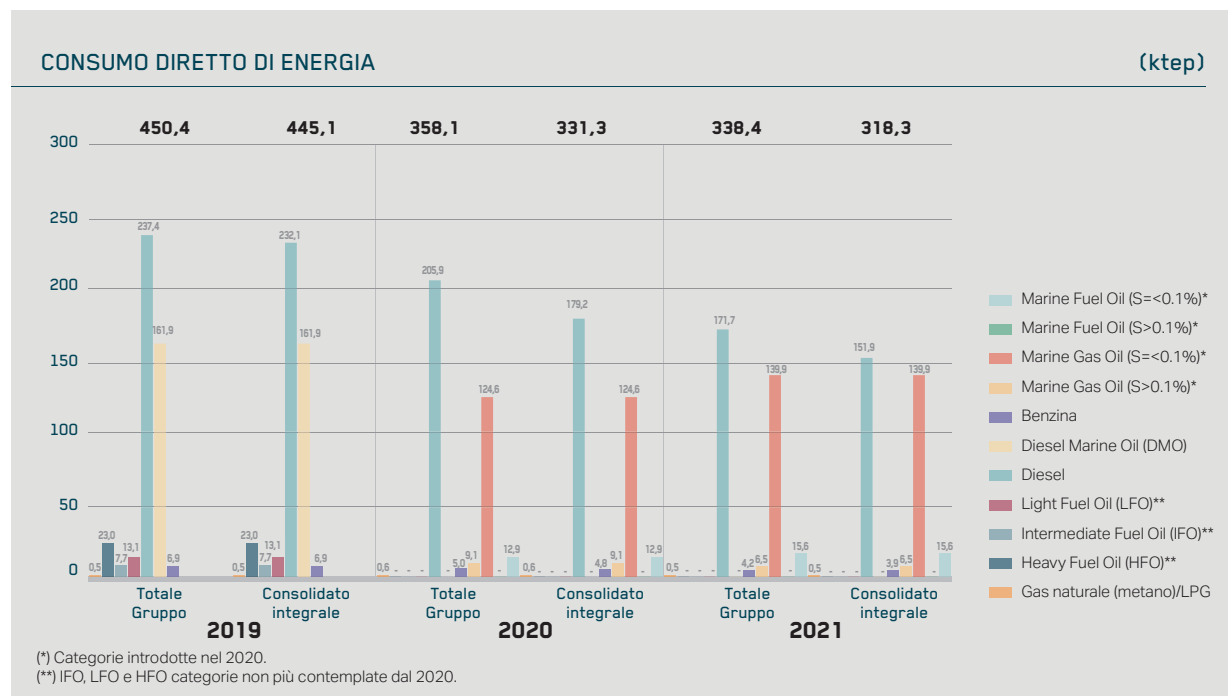
Esempi di iniziative implementate nell'anno includono: il continuo miglioramento dell'efficienza luminosa in numerosi siti onshore e offshore, l'efficientamento delle navi Saipem (iniziative per l'ottimizzazione delle rotte e la campagna Saipem eco Operation), l'installazione di impianti fotovoltaici per la produzione di elettricità nei cantieri offshore, una migliore gestione dell'energia nei rig Offshore (Saipem 12000 e Scarabeo 8), l'acquisto di energia elettrica rinnovabile e certificata, ecc.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Percorrere la transizione energetica" del Bilancio di Sostenibilità 2021.

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale consumo indiretto di energia	(MWh)	80.539	78.545	55.097	44.687	71.868	37.975
Energia elettrica consumata	(MWh)	80.171	78.177	54.797	44.387	71.569	37.676
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	368,3	368,3	299,6	299,6	298,9	298,9

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale consumo diretto di energia	(TJ)	18.857	18.635	14.992	13.870	14.171	13.325
Totale consumo indiretto di energia	(TJ)	290	283	531	430	692	366
Totale consumi di energia	(TJ)	19.147	18.918	15.523	14.300	14.863	13.691
Intensità energetica	(TJ/mln €)	2,1	-	2,1	-	2,1	-

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



Le emissioni di GHG

La riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, anche attraverso iniziative di efficientamento energetico, è tra le priorità ambientali societarie. In particolare, Saipem, anche in relazione a quanto previsto dall'Accordo di Parigi (COP21 del 2015) sul contrasto al cambiamento climatico, si pone l'obiettivo di accelerare il perseguimento di strategie e piani attuativi di medio e lungo periodo per il raggiungimento dello "zero emissioni nette" di gas serra (Net-Zero).

Questa strategia di Saipem è scomponibile in 2 pilastri principali:

- > migliorare l'efficienza dei propri asset e delle proprie operazioni per ridurre le proprie emissioni di gas serra;
- > supportare i clienti nel loro percorso di decarbonizzazione, ponendosi come un facilitatore di strategie e tecnologie a basso impatto in termini di emissioni di gas serra e giocando nel contempo un ruolo chiave nella transizione energetica, come descritto alle sezioni "La strategia di riduzione dei cambiamenti climatici" del presente documento e "Percorrere la transizione energetica" e "La nostra visione di decarbonizzazione" nel Bilancio di Sostenibilità annuale.

Relativamente al primo pilastro, Saipem ha definito un piano di riduzione delle emissioni GHG nel contesto del Programma Net-Zero, relativamente alle emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3.

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

Strategie di riduzione di GHG relative agli asset e alle operazioni di Saipem

Programma Net-Zero

Dato che il cambiamento climatico è da tempo riconosciuto come un tema materiale dagli stakeholder coinvolti nel contesto dell'analisi di materialità, Saipem ha accresciuto anno dopo anno il suo impegno nel migliorare le proprie performance in termini di emissioni di GHG.

L'impegno di Saipem nella prevenzione dei cambiamenti climatici si riflette nella sua governance, nei suoi principi e nelle sue politiche. Il Consiglio di Amministrazione è diventato sempre più proattivo sulle questioni climatiche che sono state integrate nella strategia di business dell'azienda. Obiettivi relativi al clima (climate-related) sono stati inclusi negli MBO aziendali a partire dal 2018.

Nel febbraio 2021 Saipem ha reso noti pubblicamente i suoi obiettivi di lungo termine di decarbonizzazione, legati al proprio Programma Net-Zero a valle di un lungo e strutturato processo avviato negli ultimi anni.

In particolare, tra la fine del 2020 e inizio 2021, sono stati identificati i seguenti target di lungo periodo:

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

In questo percorso Saipem ha adottato un approccio "olistico" alla decarbonizzazione che coinvolge molte funzioni aziendali sia a livello di Gruppo che di Divisione: per raggiungere gli obiettivi comunicati sono stati creati gruppi di lavoro, cross divisionali e cross funzionali, raccogliendo competenze e conoscenze trasversali.

Il Programma Net-Zero è supportato da tre strumenti documentali, realizzati col contributo di tutte le persone coinvolte:

- > il Manifesto and Strategic Lines - per indirizzo e direzione generale;
- > il Saipem Quadriennial Strategic Plan for GHG Reduction - per il breve termine, in essere dal 2018 e integrato nel contesto del Programma come strumento operativo per i prossimi 4 anni (2022-2025);
- > il Saipem Net-Zero Implementation Plan - per il lungo termine.

La combinazione dei due piani costituisce la roadmap di Saipem verso il Net-Zero: mentre il Quadriennial Strategic Plan si concentra sui prossimi 4 anni ed è legato alla strategia globale e al Piano Industriale, il secondo delinea la strada verso i prossimi decenni in termini di decarbonizzazione.

Il Programma e i suoi contenuti hanno ricevuto una validazione da terza parte indipendente (Bureau Veritas) alla fine del 2021.

Il Programma e gli obiettivi correlati verranno aggiornati con l'evoluzione del contesto: nuove pressioni normative e di mercato esterne, aspettative degli stakeholder, comprese le richieste dei clienti, analisi di benchmark, sviluppi tecnologici, disponibilità di scenari energetici e altri input simili.

È fondamentale che l'approccio di Saipem verso il Net-Zero sia irreversibile e sistematico, puntando al miglioramento continuo. Saipem mira a creare "agenti del cambiamento", al fine di potenziare il cambiamento all'interno della propria organizzazione, così come al di fuori di essa, attraverso i propri clienti, nonché i fornitori e tutti gli attori della propria catena del valore. L'ambiente è generalmente considerato come una sorta di "E-factor", presente in tutti i processi, nel DNA di ogni funzione e persona Saipem.

Le attività di riduzione previste nel contesto del Programma Net-Zero si riferiscono alle emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3, secondo le modalità descritte di seguito.

Azioni previste per la riduzione delle emissioni di Scope 1 e 2

La riduzione delle emissioni dirette di Saipem farà perno sulle tre "R": Retrofit, Renewal e Renewables. L'obiettivo principale di queste fasi è ridurre l'impronta di carbonio di tutti gli asset Saipem, come ad esempio navi, rig e TCF (Temporary Construction Facility).

1. Retrofit: la prima fase prevede un aumento di efficienza delle attività di Saipem attraverso l'ampio utilizzo delle tecnologie disponibili. L'applicazione di tali tecnologie sugli asset correnti consentirà un utilizzo più efficiente dell'energia che porterà a una riduzione delle emissioni.
2. Renewal: questa fase consiste nella sostituzione di asset. Oggi i costruttori stanno sviluppando una nuova generazione di asset: in futuro questi asset sostituiranno quelli più vecchi. Si prevede che la nuova generazione di asset sarà più efficiente dal punto di vista energetico ed emetterà meno GHG, forse attraverso la digitalizzazione e con operazioni unmanned.
3. Rinnovabili: l'ultima fase è caratterizzata da una massiccia implementazione di energie e tecnologie rinnovabili negli asset e nelle attività di Saipem. Le tecnologie previste in questa fase non saranno solo le tecnologie tradizionali come le conosciamo oggi, ma saranno tecnologie avanzate per l'energia rinnovabile, alcune delle quali attualmente allo studio, come l'eolico galleggiante e il solare galleggiante. Queste rinnovabili potrebbero essere sia applicate alle attività di Saipem (ad esempio per alimentare navi o cantieri) sia essere parte integrante del prodotto finale, alimentando le operazioni del cliente.

Accanto a queste fasi, verranno seguite due principali linee di azione:

- > elettrificazione: passaggio ove possibile (ad es. in porto) dalla generazione di elettricità da generatori alimentati a combustibile alla rete;
- > combustibili alternativi: utilizzo di combustibili a basse emissioni di carbonio nuovi ed esistenti in sostituzione di quelli fossili per svolgere le stesse operazioni.

Per quanto riguarda le emissioni indirette correlate all'acquisto di energia sono valide le seguenti linee d'azione:

- > per ogni asset connesso alla rete elettrica sarà prioritario l'acquisto di energia rinnovabile certificata al 100%;
- > sarà valutata e applicata l'autoproduzione di energia da fonti rinnovabili;
- > la compensazione è da considerarsi come ultima possibilità solo per le emissioni residue, da applicare solo dopo aver considerato tutte le misure di cui sopra.

Essendo la riduzione delle emissioni la componente centrale della strategia ambientale di Saipem, la Società intende concentrarsi principalmente sul miglioramento dell'efficienza degli asset e delle operazioni. Si prevede, tuttavia, che alcune emissioni residue "hard to abate" saranno impossibili da eliminare e dovranno essere considerati azioni e investimenti che supportino la compensazione climatica, in particolare concentrandosi su quelli che generano ulteriori benefici per le persone e l'ambiente.

Azioni previste per la riduzione delle emissioni di Scope 3

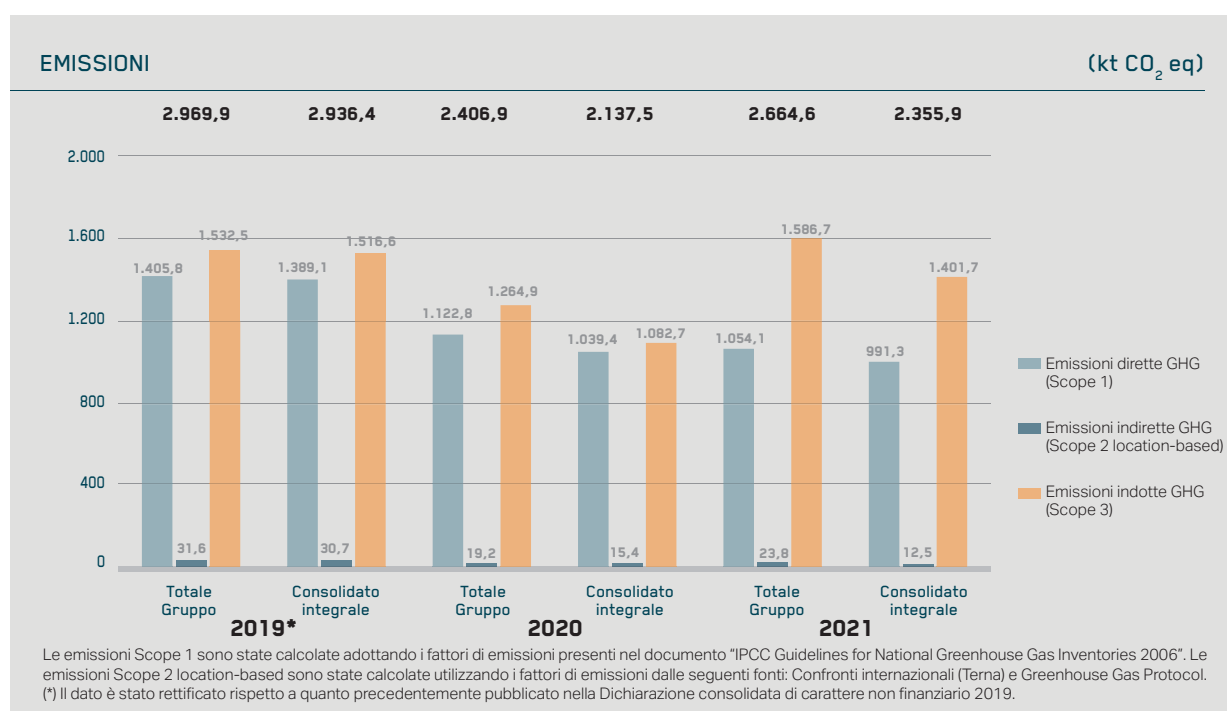
Per quanto riguarda lo Scope 3, Saipem intende assumere un ruolo leader nel supportare e stimolare clienti, fornitori e i vari attori della value chain a ridurre le proprie emissioni di GHG. È solo il primo passo per migliorare il monitoraggio su quest'area (si veda la sezione "Le emissioni di GHG") e per esplorare aree di azione, con l'obiettivo di fissare quanto prima obiettivi di riduzione, nel contesto del Programma Net-Zero, in aree idonee dello Scope 3, come mobilità e Supply Chain (maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021).

Grazie alle iniziative di risparmio energetico, meglio descritte nel Bilancio di Sostenibilità 2021 al capitolo "Percorrere la transizione energetica", nel 2021 si è ottenuto un saving di CO₂ eq pari a 36.976 tonnellate nel perimetro di Gruppo. Nel 2021 Saipem ha registrato un'intensità emissiva di GHG pari a 156,8 t di CO₂ eq/milioni € (il valore è calcolato tenendo conto delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 location-based del perimetro di Gruppo rapportate ai ricavi in milioni di euro). Si stima che, grazie alle iniziative che sono e saranno implementate, Saipem non emetterà in atmosfera almeno 153.120 t di CO₂ equivalente nell'arco temporale 2022-2024.

Come descritto più avanti nella sezione, le categorie Scope 3 monitorate non sono variate dal 2019. Nel 2021 si osserva un generale aumento delle emissioni (29% per il perimetro del consolidato integrale, 25% per il perimetro di Gruppo), dovuto principalmente:

- > all'aumento dell'approvvigionamento di materiali correlato alle attività di progetto, +55% di emissioni per il perimetro del consolidato integrale e +39% nel perimetro di Gruppo (75% del totale di Gruppo);
- > al numero crescente di beni spediti, +42% di emissioni per il perimetro del consolidato integrale e +93% nel perimetro di Gruppo (3% del totale).

La notevole percentuale di emissioni di Scope 3 dovuta all'approvvigionamento di materiali conferma, come descritto successivamente, la necessità di un miglioramento continuo della stima delle emissioni correlate alla Supply Chain, per poi poter agire verso obiettivi di riduzione.



	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
(kt CO ₂ eq)						
Emissioni Scope 2 market-based	33,8	32,9	21,5	20,0	21,6	10,9

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

La Società mantiene una metodologia di stima delle emissioni certificata da parte di un ente terzo indipendente secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3. La metodologia era stata revisionata una prima volta nel corso del 2018 e successivamente nel 2019, estendendo il campo di applicazione della metodologia e, in particolare, ampliando le categorie emittive delle emissioni Scope 3.

Le seguenti emissioni di GHG sono considerate nel documento:

- > emissioni dirette derivate dall'uso di combustibili (Scope 1);
- > emissioni indirette derivate dall'acquisto di energia elettrica, location e market-based (Scope 2);
- > emissioni indirette di Scope 3 derivate da:
 - estrazione e trasporto dei carburanti utilizzati, in maniera diretta e indiretta;
 - perdite di rete nella trasmissione dell'energia elettrica acquistata;
 - approvvigionamento e smaltimento d'acqua;
 - approvvigionamento di materiali e smaltimento di rifiuti;
 - spedizione dei materiali;
 - utilizzo dell'auto dei dipendenti in Italia;
 - pernottamento in hotel durante le trasferte lavorative gestite dall'Italia;
 - viaggi in aereo per trasferte lavorative gestite dall'Italia.

Nel contesto del programma Net-Zero è attualmente in corso una revisione della metodologia che si concluderà nel 2022 e che includerà:

- > fattori di emissione aggiornati per ogni categoria attualmente rendicontata di Scope 1, Scope 2 e Scope 3;
- > contabilizzazione dell'utilizzo di biocarburanti nello Scope 1 e per i viaggi in aereo;
- > aggiornamento della metodologia di calcolo dello Scope 2 market-based secondo le ultime indicazioni fornite dal GHG Protocol;
- > completamento della contabilizzazione dello Scope 2 con la rendicontazione delle emissioni derivanti dall'acquisto di calore;
- > ampliamento dello Scope 3 con l'inclusione di nuove categorie di emissioni indirette derivanti da:
 - perdite di rete nella trasmissione del calore acquistato;
 - viaggi via terra per trasferte lavorative;
 - commuting in siti permanenti;
- > maggiore precisione per i calcoli di Scope 3 per l'approvvigionamento di materiali e ampliamento della stima delle emissioni indirette a tutto il Gruppo (maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021);
- > contabilizzazione della compensazione delle emissioni di GHG (offsetting).

La Società ha sviluppato una specifica metodologia per prevedere le emissioni di GHG di un impianto progettato da Saipem durante il suo prospettato funzionamento.

Le seguenti emissioni di GHG sono considerate nel documento:

- > emissioni derivate dalla combustione di combustibili;
- > emissioni fuggitive (leak, venting e flaring);
- > emissioni indirette prodotte dall'energia elettrica acquistata;
- > emissioni indirette prodotte dal riscaldamento acquistato, comprese le perdite;
- > emissioni indirette prodotte dal raffreddamento acquistato.

La metodologia di stima delle emissioni viene applicata ai dati forniti dal Dipartimento di Ingegneria durante la fase concettuale di un progetto.

La metodologia è stata certificata e validata da parte di un ente terzo indipendente secondo i principi della norma UNI EN ISO 14064-3.

Saipem intende completare la metodologia precedente con lo sviluppo e la validazione, nel corso del 2022, di una nuova metodologia volta alla minimizzazione delle emissioni nei progetti. La metodologia definisce le soluzioni di minimizzazione ("cluster") dell'impronta di carbonio per i progetti, quali: efficienza energetica, carbon capture, rinnovabili, idrogeno, carburanti alternativi, offsetting.

Per ciascuna delle sopra elencate soluzioni di minimizzazione delle emissioni il documento riporterà i seguenti contenuti:

- > descrizione e analisi delle best practice, ovvero le tecnologie specifiche appartenenti a un medesimo cluster;
- > definizione del criterio di applicabilità a progetto di un cluster;
- > definizione del criterio di selezione di una tecnologia specifica all'interno di un cluster;
- > definizione del criterio di calcolo per lo strumento di minimizzazione dell'impronta di carbonio.



PROTEGGERE L'AMBIENTE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI AMBIENTALI



Politiche e sistema di gestione ambientale

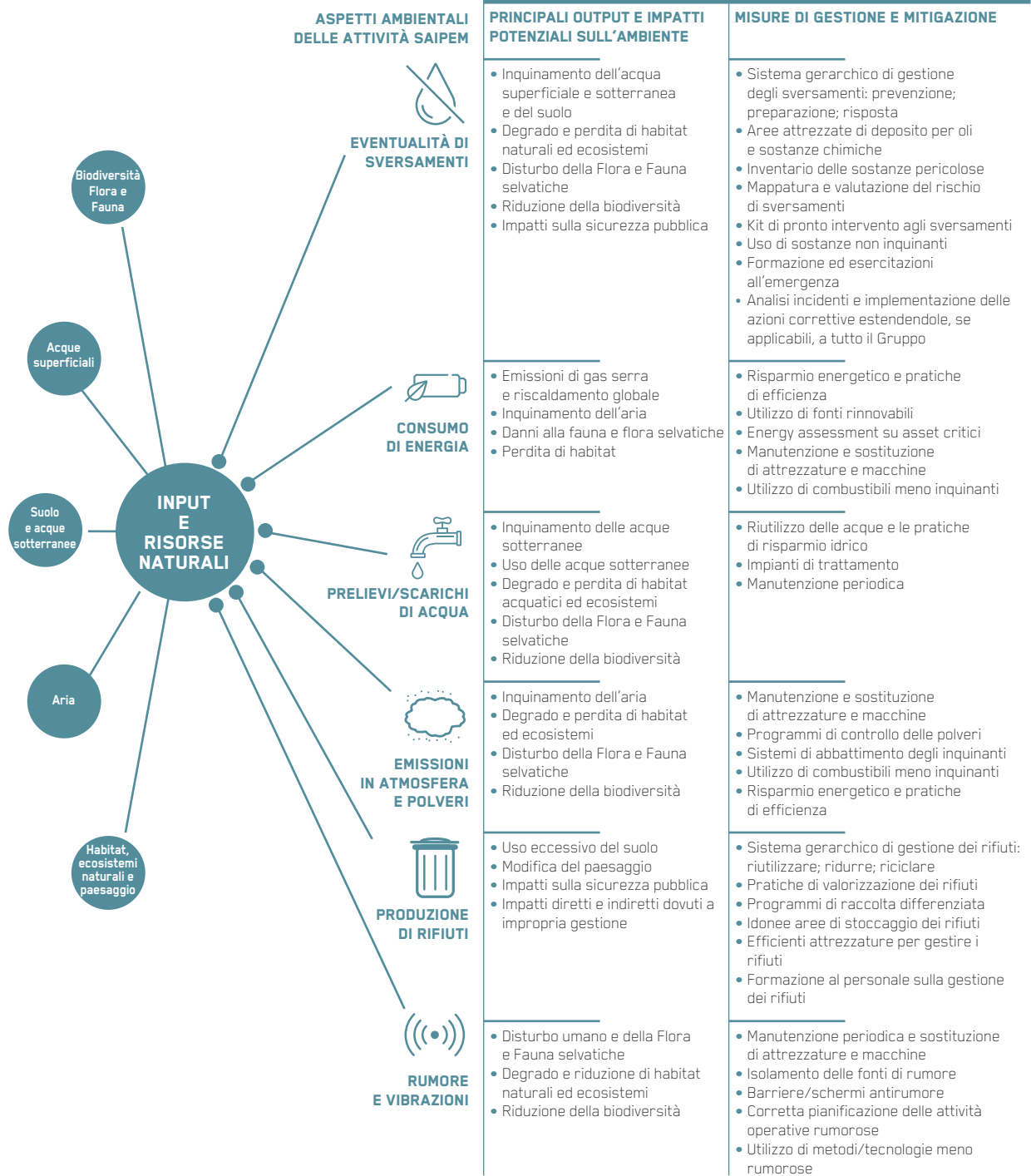
Saipem è consapevole che tutte le sue attività, dalle fasi di pianificazione e progettazione, fino alla costruzione e operatività, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente, sia in maniera diretta che lungo la catena del valore.

Nell'individuare, valutare e gestire gli effetti ambientali e sociali, sia potenziali che reali, legati alla gestione di impresa, Saipem si basa su norme internazionali, principi, approcci comuni e raccomandazioni internazionalmente riconosciuti e adottati nel settore, tra i quali i principi del UN Global Compact (in particolare, i principi 7, 8 e 9 che si riferiscono all'ambiente), i principi espressi nei Performance Standards on Environmental and Social Sustainability della International Finance Corporation (IFC - World Bank), le Linee Guida dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) per le società multinazionali. Come riportato nella Politica HSE 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 derivati, sia quando queste sono gestite direttamente con proprio personale e mezzi, sia nelle operazioni gestite da terzi per i propri progetti operativi (clienti, subcontrattisti, ecc.). Inoltre, Saipem presta la massima attenzione al costante miglioramento delle prestazioni ambientali. Per garantire questi risultati Saipem ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato. Tutte le realtà operative significative del Gruppo Saipem sono infatti certificate ISO 14001:2015, a supporto e garanzia del sistema di gestione ambientale adottato dalla Società. Saipem è consapevole degli impatti reali delle proprie attività della Società e definisce, specificatamente per ogni contesto operativo, le azioni e gli strumenti necessari a gestire tali impatti.

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

La Società, inoltre, investe in programmi di ricerca e sviluppo per la realizzazione di tecnologie che minimizzino l'impatto ambientale delle attività operative, proprie e come servizio al settore di riferimento, nonché organizza iniziative specifiche volte a promuovere la consapevolezza ambientale e la diffusione di best practice, anche coinvolgendo soggetti esterni come destinatari delle stesse. Maggiori dettagli sono presenti nel capitolo "Ricerca e sviluppo" della "Relazione sulla gestione" e nel Bilancio di Sostenibilità 2021.



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

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Temi trattati in DNF 2021	La prevenzione e la risposta agli sversamenti Inquinamento dell'ambiente 	Per la prevenzione e mitigazione di questo rischio, Saipem ha adottato un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 valido per il Gruppo dal punto di vista delle operazioni. Inoltre, la Società si avvale di tecniche e strumenti di valutazione dei rischi ambientali ed effettua audit e anche campagne di formazione e sensibilizzazione rivolte al personale interno e dei principali contrattisti. Infine, Saipem ha sviluppato piani di risposta per prevenzione e gestione delle emergenze ambientali (ad esempio, in caso di spill).
	Tecnologia, innovazione e ricerca operativa Inadeguato sviluppo di un posizionamento tecnologico e innovativo per il mercato della transizione energetica 	Saipem è costantemente impegnata a sviluppare e diversificare il proprio portafoglio di tecnologie e brevetti sia tramite importanti investimenti in ricerca e sviluppo focalizzati sulla transizione energetica in corso (ad esempio, energie rinnovabili, soluzioni per la cattura della CO ₂ , elico flottante e robotica subacquea) che tramite operazioni di acquisto esterno (ad esempio, M&A o partnership strategiche con realtà consolidate o emergenti). Il monitoraggio delle evoluzioni tecnologiche nei settori di riferimento viene effettuato attraverso analisi di benchmark e scouting di start-up innovative per finalizzare potenziali futuri accordi con fornitori di tecnologia e realizzare una penetrazione nei nuovi mercati non legati al settore Oil&Gas. Un elemento chiave della strategia di mitigazione e prevenzione per tale rischio è l'iniziativa riguardante "La Fabbrica dell'Innovazione", incubatore di idee e laboratorio di prototipazione, mirato a sperimentare soluzioni che rispondano alle sfide del settore in cui Saipem opera attraverso nuove tecnologie (il digitale in primis) e nuove modalità. Infine, Saipem punta a rimarcare il proprio impegno sui temi di innovazione e transizione energetica attraverso il rafforzamento della comunicazione esterna (e internazionale) sui principali media (per esempio con comunicati stampa o post su social media).
	Efficienza energetica Prevenzione dei cambiamenti climatici ed emissioni di gas serra Perdita di competitività degli asset a causa delle evoluzioni legislative sulle emissioni di gas serra  	Al fine di mitigare e prevenire tale rischio, Saipem è impegnata a monitorare costantemente a livello internazionale l'evoluzione delle normative e regolamenti in materia di emissione di gas serra. Si rimanda, per approfondimenti, alle sezioni "Efficienza energetica" e "Le emissioni di GHG" del presente documento.
	Gestione delle risorse idriche Impatto ambientale sulla gestione delle risorse idriche durante le operazioni 	Il rischio, seppur considerato come gestibile nell'ordinaria operatività, è oggetto di mitigazione da parte di Saipem attraverso varie iniziative di prevenzione, tra le quali si segnala la mappatura dei consumi nelle aree soggette a stress idrico, l'introduzione nel sistema di rendicontazione HSE di una nuova categoria di incidenti legati agli scarichi idrici incontrollati, nonché iniziative di water efficiency.



La prevenzione e il ripristino degli sversamenti

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

- **Prevenzione:** sono attuate azioni per identificare specifiche aree di rischio e migliorare i processi e il controllo operativo dei siti e dei mezzi a maggior rischio di sversamenti.
- **Formazione e preparazione:** sono periodicamente organizzati specifici eventi formativi sulla prevenzione degli sversamenti ed esercitazioni finalizzate a rafforzare le competenze del personale operativo nella gestione di un'emergenza. Le esercitazioni sono eseguite sia per i siti a terra che sui mezzi marittimi, coinvolgendo all'occorrenza anche clienti o terze parti designate per le attività di risposta alle emergenze. Nel corso del 2021 sono state eseguite 338 esercitazioni di risposta agli sversamenti.
- **Risposta alle emergenze:** tutti i siti Saipem hanno in dotazione gli equipaggiamenti necessari ad affrontare eventuali emergenze e sono istituiti specifici Spill Response Team preposti e formati per intervenire. Per ogni sito operativo è definito un piano di gestione degli sversamenti in cui vengono identificati gli scenari incidentali e le opportune modalità di risposta, che possono prevedere l'intervento anche di terze parti designate.
- **Reporting:** gli incidenti ambientali e i cosiddetti "near miss" (mancato incidente, ovvero un evento che, in condizioni lievemente differenti, avrebbe potuto causare un danno ambientale) vengono riportati attraverso un software dedicato e analizzati per valutarne le cause, impedirne il ripetersi e condividere all'interno della Società le "lessons learned" (lezioni apprese).

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Numero di sversamenti							
Totale	(n.)	54	54	106	38	38	37
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	16	16	7	4	-	-
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	38	38	79	23	27	26
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(n.)	-	-	7	7	8	8
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(n.)	-	-	3	3	2	2
Sversamenti di acque reflue (*)	(n.)	-	-	10	1	1	1
Volume degli sversamenti							
Totale	(m ³)	10,40	10,40	13,04	6,22	3,10	3,10
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	7,60	7,60	3,09	3,08	0,00	0,00
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	2,90	2,90	0,43	0,15	0,33	0,32
Sversamenti di sostanze biodegradabili (*)	(m ³)	-	-	2,42	2,42	2,20	2,20
Sversamenti di fanghi di perforazione (*)	(m ³)	-	-	0,52	0,52	0,54	0,54
Sversamenti di acque reflue (*)	(m ³)	-	-	6,58	0,05	0,05	0,05

(*) Categoria introdotta nel 2020.

La regola interna di reportistica per gli sversamenti prevede un volume minimo di 1 litro, al di sopra del quale deve essere riportato come incidente. Su 38 sversamenti totali, occorsi nel 2021, 25 sono stati sotto i 10 litri. I siti con maggior numero di sversamenti pari o superiori a 10 litri risultano essere il progetto onshore BP Tangguh Expansion (Indonesia, 4), la base logistica di Talara (Perù, 2) e la nave Saipem 7000 (4). Il numero totale di sversamenti è diminuito grazie alle misure preventive messe in atto e considerando che, nel 2020, si erano verificati nel perimetro di Gruppo, 67 spill nell'ambito del progetto Mozambique LNG, peraltro attualmente sospeso.

Il volume degli sversamenti nel 2021 riconducibile al perimetro di Gruppo registra, dunque, una diminuzione rispetto al 2020.

A ogni modo, tra gli eventi più rilevanti del 2021 si segnalano:

- > due sversamenti di 1,5 m³ e 0,5 m³ per una perdita di olio biodegradabile dal circuito idraulico durante operazioni di perforazione sulla nave Saipem 7000;
- > sversamento di 0,5 m³ durante un test di tenuta preliminare alle operazioni di cementazione di fango di perforazione presso il rig PTX-5929 in Argentina.

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



GRI 303-1
GRI 303-2
GRI 303-3
GRI 303-4

SASB
EM-SV-140A.1
EM-SV-140A.2

La gestione della risorsa idrica

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

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

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

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

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

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

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

I piani di gestione dell'acqua si concentrano sull'identificazione degli aspetti critici e propongono azioni per ridurre il consumo di acqua e aumentare la percentuale di riutilizzo, includendo l'analisi dell'uso e del consumo di acqua, con l'individuazione dei consumi più significativi e l'identificazione e prioritizzazione delle iniziative di riduzione e di riutilizzo.

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

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

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

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

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

Tra il 2019 e il 2020 i principali cantieri di fabbricazione di Saipem hanno sviluppato i propri piani di gestione per l'efficienza energetica e idrica (YEWEMP), ovvero Ambriz (Angola), Arbatax (Italia), Karimun (Indonesia) ed SCNL (Nigeria). Nel 2021 i suddetti siti hanno aggiornato i loro piani con nuovi target, sulla base delle prestazioni raggiunte, e proseguito nell'implementazione di iniziative come l'installazione di contatori sulla rete idrica per misurare i consumi in modo differenziato. Inoltre, lo sviluppo del piano è stato intrapreso anche dal cantiere di Dammam (Arabia Saudita). Grazie alle pratiche comportamentali messe in atto dal personale e ispirate a coniugare in senso biunivoco energia e acqua (tenuto conto del fatto che per produrre acqua dolce si consuma energia così come per fornire energia si utilizza acqua), Saipem intende pertanto perseguire l'obiettivo di conseguire una maggiore efficienza nell'uso di tali risorse.

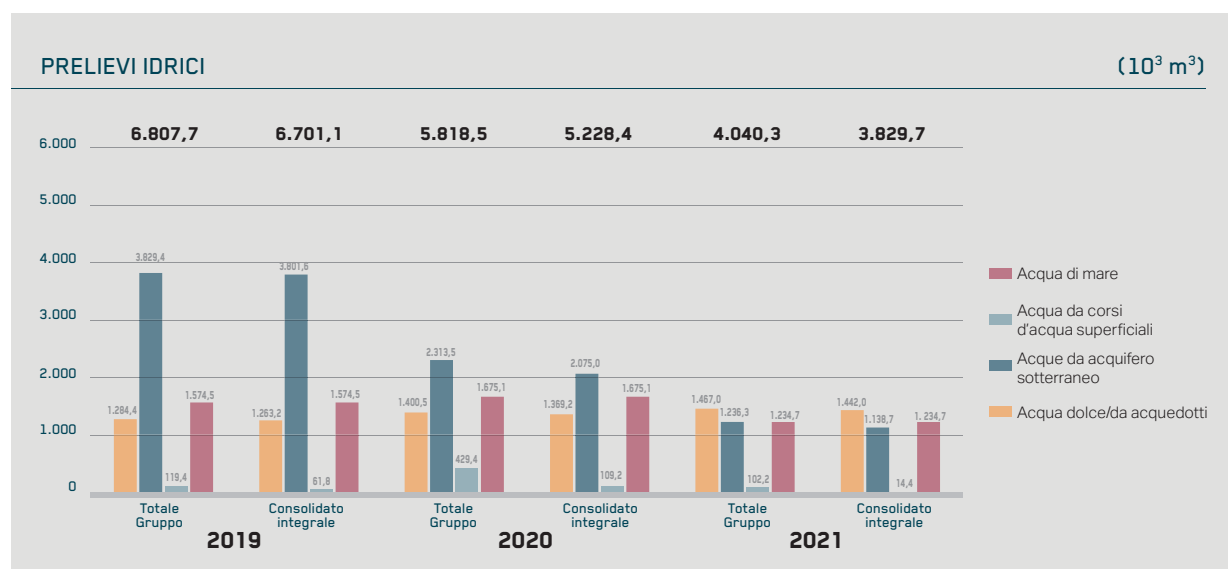
Nella Divisione E&C Onshore, nel 2020, sono stati preparati gli studi di fattibilità TCF (Temporary Construction Facilities) per l'efficienza energetica per il Progetto Marjan pack 10 e il Progetto Berri (Arabia Saudita); in entrambi gli studi sono presenti alcune misure che porteranno a un risparmio idrico stimato, in funzione del picco di presenze nei rispettivi campi base, di circa 18.000 litri al giorno per il Progetto Berri (picco di 600 persone) e di circa 14.000 litri al giorno per il Progetto Marjan (picco di 450 persone).

In tema di risparmio idrico si evidenzia anche come sia ormai in via di realizzazione il nuovo headquarter in Italia che vedrà il trasferimento a Milano della sede storica di San Donato Milanese: il nuovo complesso, ispirato alle più moderne soluzioni architettoniche, in un'ottica di innovazione tecnologica, tiene in forte considerazione i temi della sostenibilità e del rispetto dell'ambiente e consentirà una significativa riduzione dei consumi idrici di acqua potabile grazie all'efficienza delle apparecchiature impiantistiche selezionate e al riutilizzo delle acque meteoriche.

Per migliorare la tracciabilità e la reportistica in merito ai consumi d'acqua, dal 2019 è stata modificata la metodologia di consuntivazione dei consumi idrici, che prevede di consuntivare l'acqua di scarico smaltita legalmente come rifiuto (non pericoloso o pericoloso a seconda della legislazione locale), classificandola come rifiuto e non come acqua scaricata.

Ogni anno Saipem celebra la Giornata Mondiale dell'acqua (il 22 marzo) come un'ulteriore occasione per rafforzare la consapevolezza e lanciare iniziative sull'argomento.

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



	2019		2020		2021		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
Acqua riciclata e riutilizzata							
Acqua riutilizzata	(10 ³ m ³)	1.657,1	1.657,1	802,5	802,5	447,8	447,8
	(%)	24	24	14	15	11	12

Scarichi idrici

	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale acqua scaricata, di cui:						
- acqua scaricata nei sistemi fognari	185,5	180,1	240,4	175,7	176	171
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	1.592,3	1.592,3	1.040,3	1.040,3	919	897
- acqua scaricata in mare	1.115,2	1.076,4	1.500,0	1.412,6	1.143	1.071
- acqua scaricata in altra destinazione (*)	575,8	575,8	-	-	-	-

(*) Categoria non più contemplata a partire dal 2020.

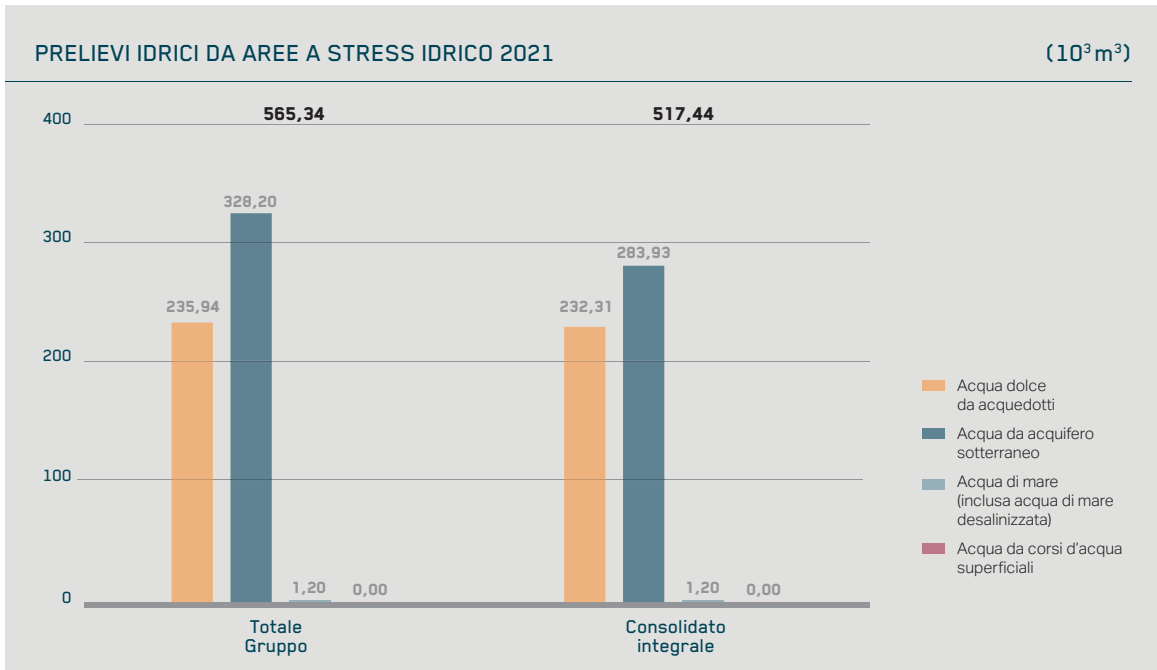
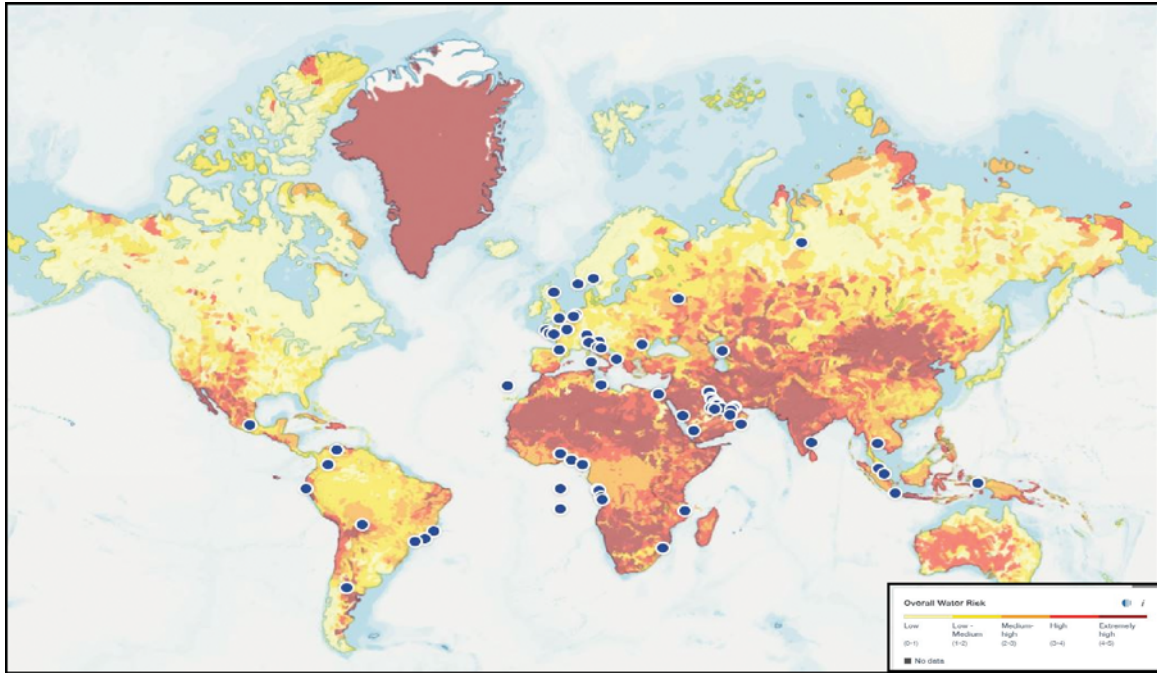
Rispetto al totale dei prelievi idrici dell'anno si rileva, a esclusione delle acque da acquifero sotterraneo, che il prelievo di acque dolci rappresenta il 39% del totale prelievi per il perimetro di Gruppo e il 38% per il perimetro consolidato integrale, mentre le acque salate il 31% per il perimetro di Gruppo e il 32% per il perimetro del consolidato integrale.

Il consumo idrico è diminuito del 31% rispetto al 2020 per il perimetro di Gruppo (27% per il perimetro consolidato integrale), principalmente dovuto a un drastico calo del prelievo di acqua da acquiferi sotterranei. In particolare, si è osservato:

- un aumento di prelievo di acqua dolce/da acquedotti, dovuto principalmente ai progetti onshore di Duqm (Oman), SGCP (South Gas Compression Plant - Arabia Saudita) e Arctic LNG 2 (Russia), e alle attività della yard di Karimun (Indonesia);
- una riduzione di acqua prelevata da acquiferi sotterranei, dovuta a una riduzione dell'utilizzo nei progetti onshore Khurais e Jazan Package 1&2 (Arabia Saudita);
- una riduzione del prelievo di acqua di mare, dovuto principalmente a una riduzione dell'utilizzo nel progetto onshore Duqm Project (Oman).

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

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



Preservare la qualità dell'aria

La politica societaria di riduzione delle emissioni di GHG ha un forte impatto sulla riduzione degli inquinanti atmosferici, essendo anch'essi causati dai consumi di energia. Inoltre, grazie alle iniziative che saranno implementate nel contesto del Programma Net-Zero come la progressiva elettrificazione, permetterà una netta riduzione degli inquinanti atmosferici nel medio-lungo periodo.

La metodologia di stima delle emissioni di Saipem comprende i seguenti inquinanti: NO_x, SO₂, CO, PM₁₀ e NMVOC. I fattori di emissione sono stati aggiornati durante le ultime revisioni della metodologia di calcolo. In particolare, durante l'aggiornamento della metodologia del 2018 i fattori di emissione di NO_x e CO sono stati sensibilmente ridotti, quelli di NMVOC e PM₁₀ leggermente aumentati e quelli degli SO₂ sono rimasti costanti, influenzando gli andamenti delle emissioni tra 2017 e 2018. L'aggiornamento della metodologia nel corso del 2019 ha invece tenuto conto delle evolutive normative nell'uso dei carburanti marini, cambiando di conseguenza i fattori di emissione: phase-out Heavy Fuel Oil e Intermediate Fuel Oil a partire dal 2020 e

introduzione di nuove categorie di carburanti (Marine Gas Oil e Marine Fuel Oil, a loro volta categorizzati in base al tenore di zolfo maggiore o minore dello 0,1%).

Per gli inquinanti l'andamento delle emissioni segue la tendenza dei consumi energetici, in leggero calo.

Le emissioni inquinanti sono state calcolate utilizzando le seguenti fonti: EMEP/EEA Air Pollutant Emission Inventory Guidebook del 2016 e IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories del 2006.

Emissioni di inquinanti atmosferici

(t)	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	16.536	16.338	13.338	12.326	12.415	11.762
SO ₂	6.514	6.483	571	545	542	523
CO	7.935	7.889	5.989	5.618	5.231	4.798
NM VOC	1.146	1.131	922	837	840	782
PM ₁₀	636	628	516	465	477	442

Gli interventi di efficientamento energetico e dei processi descritti alla sezione "L'efficienza energetica" hanno permesso di conseguire riduzioni anche per le emissioni di altri inquinanti atmosferici, in particolare di NO_x e CO.

Riduzione delle emissioni inquinanti

(t)	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
NO _x	257,8	257,2	319,9	316,7	426,9	426,9
SO ₂	111,3	111,2	15,4	15,4	16,9	16,9
CO	33,0	32,9	50,3	49,8	121,2	121,2
NM VOC	7,8	7,8	17,1	17,0	24,2	24,2
PM ₁₀	8,4	8,4	10,2	10,1	13,6	13,6



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

La gestione dei rifiuti

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

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

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

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

Si registra un decremento dei rifiuti del 23% per il perimetro di Gruppo (21% per il perimetro consolidato integrale) rispetto al 2020, principalmente dovuto alla significativa riduzione di rifiuti generati presso alcuni progetti onshore, tra cui Mozambique LNG (Mozambico), attualmente sospeso, in particolare di acque reflue smaltite come rifiuto non pericoloso. Rispetto al 2020 si denota inoltre un calo nella quantità di rifiuti riciclati, dovuto principalmente al progetto onshore Moscow Refinery (Russia), in seguito a una riduzione della produzione di rifiuti derivati dalle attività di costruzione, successivamente riciclati.

(kt)	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Peso totale rifiuti prodotti, di cui:	953,0	933,3	1.057,9	943,1	811,9	743,5
- pericolosi smaltiti in discarica	238,5	238,5	10,3	10,3	10,9	10,4
- pericolosi inceneriti in impianti esterni	3,1	3,1	1,3	0,5	2,0	2,0
- pericolosi inceneriti in impianti Saipem ^(*)	-	-	0,5	0,5	0,8	0,8
- pericolosi riciclati	11,1	11,0	13,9	13,8	15,2	15,1
- pericolosi smaltiti presso altra struttura	-	-	215,6	182,4	108,9	108,8
- non pericolosi smaltiti in discarica	638,2	623,6	321,0	279,4	261,8	252,6
- non pericolosi inceneriti in impianti esterni	2,2	2,2	0,6	0,3	0,2	0,1
- non pericolosi inceneriti in impianti Saipem ^(*)	-	-	1,4	1,4	1,7	1,7
- non pericolosi riciclati	59,9	54,9	152,9	146,3	90,6	86,1
- non pericolosi smaltiti presso altra struttura ^(**)	-	-	340,4	308,1	319,9	265,8

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

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

(**) Categoria di trattamento introdotta nel 2020.



GLI ASPETTI SOCIALI





Le politiche e la gestione degli aspetti sociali

Il Gruppo opera in 73 Paesi, in situazioni geograficamente e culturalmente diverse e distanti fra loro e spesso in contesti difficili e di frontiera, caratterizzati ognuno da peculiarità di cui è necessario tenere conto nella valutazione degli aspetti sociali legati alle proprie attività.

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

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

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

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

Analisi del contesto	Identificazione e valutazione dei potenziali impatti	Individuazione e attuazione delle misure di mitigazione
<p>Analisi delle condizioni socio-politiche, culturali ed economiche dell'area interessata dal progetto.</p>	<p>Identificazione e successiva valutazione degli impatti che si possono verificare durante l'intera durata del progetto. Gli impatti possono essere classificati come:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ impatti diretti: che sono un risultato diretto delle attività del progetto; ➤ impatti indiretti: che derivano da altri sviluppi o attività che potrebbero verificarsi solo a seguito del progetto. 	<p>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.</p>
PROCESSO DI COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		

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

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Temi trattati in DNF 2021</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Gestione della catena di fornitura etica</p>	<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 ha posto in atto un sistema solido ed efficace di whistleblowing per scoraggiare, rilevare, indagare e segnalare illeciti nella Società. Inoltre, Saipem aggiorna il proprio Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.Lgs. n. 231/2001 (di seguito, il "Modello 231"), finalizzato a prevenire la commissione dei reati sanzionati da tale normativa; il "Modello 231" include il Codice Etico di Saipem che contiene l'insieme dei diritti, doveri e responsabilità nei confronti dei destinatari del Modello. Inoltre, Saipem è impegnata in attività di formazione (ad esempio la campagna "Leading by Ethics") in relazione a tematiche etiche, incluse l'anticorruzione, e agli aggiornamenti del "Modello 231", focalizzandosi particolarmente sul personale soggetto a cambiamento di ruolo. La Società ha sviluppato un sistema di gestione anticorruzione che sin dal 2018 ha ottenuto la certificazione di conformità allo standard internazionale ISO 37001. Infine, il Gruppo ha un sistema di monitoraggio e controllo dei fornitori presenti su specifici progetti che dovessero svolgere attività fraudolente, procedendo eventualmente alla valutazione della loro sospensione.</p>

**La relazione con il territorio**

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

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

Il coinvolgimento di Saipem e il dialogo con gli stakeholder locali dipendono dunque dalla tipologia di presenza che la Società ha sul territorio, dai requisiti contrattuali imposti dai clienti sui progetti operativi e dai partner con i quali la Società lavora, oltre che dalla natura e composizione sociale del contesto di riferimento. Ove Saipem progetta di creare nuovi siti operativi di lungo termine, la Società svolge specifiche valutazioni atte ad analizzare i potenziali effetti delle proprie attività sul contesto socio-economico locale. Per farlo, utilizza strumenti quali l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment), a seguito dei quali la Società definisce piani d'azione finalizzati alla gestione degli impatti generati sulle comunità locali e di coinvolgimento degli stakeholder. A supporto di questo processo, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale e di identificazione e analisi dei principali stakeholder finalizzati alla definizione dei piani di intervento.

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



La presenza locale

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

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

GRI 202-2

Occupazione locale

	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti locali	74	71	79	76	79	75
Manager locali	44	43	49	48	50	50

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. Dato l'elevato numero di dipendenti nei due headquarter in Italia e Francia, la percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di questi due Paesi, in modo da fornire effettiva rappresentazione dell'impegno della Società nei Paesi di operatività.

GRI 308-1
GRI 412-2

Una catena di fornitura sostenibile

Il business di Saipem è caratterizzato da una catena di fornitura globale e di grande complessità, estesa su diverse aree geografiche e in diversi settori industriali. A oggi il Gruppo registra più di 23.500 fornitori qualificati, di cui oltre 7.000 sono stati qualificati nel corso del 2021. Durante l'anno gli acquisti sono stati principalmente eseguiti da fornitori ubicati in Medio Oriente, Asia centrale ed Europa.

Con oltre 60 anni di attività in numerosi Paesi del mondo, Saipem ha costruito un network di partner e fornitori con cui mantiene una collaborazione produttiva e costante; sono oltre 6.000 i fornitori che collaborano con l'azienda da almeno 10 anni.

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

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

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

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

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

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

La valutazione del rischio controparte su fornitori o fornitori potenziali avviene di norma tramite una verifica che non prevede contatti con la controparte, raccogliendo le informazioni disponibili attraverso fonti terze specializzate. La VERC può essere effettuata non solo in corrispondenza dell'avvio dell'attività di qualifica, ma



anche in fase di assegnazione di un contratto o durante lo svolgimento di controlli periodici, nei casi previsti. Nel 2021 il numero di VERC redatte nell'ambito dei processi di qualifica gestiti nell'anno ammonta a 6.381. Inoltre, in funzione del livello di rischio di esposizione a problematiche legate ai diritti umani e/o agli aspetti di salute e sicurezza e gestione ambientale, i fornitori sono valutati analizzando i documenti forniti durante la qualifica, al fine di verificare il rispetto dei principi di Saipem e la capacità del fornitore di gestire queste tematiche. Nel corso del 2021, 595 fornitori sono stati valutati su tematiche HSE e 598 su tematiche di diritto del lavoro.

A seconda del livello di rischio, i fornitori sottoposti a un audit di qualifica possono anche essere valutati su aspetti specifici di sostenibilità, tra cui diritti del lavoro, salute e sicurezza e protezione ambientale. Nel corso del 2021 però, anche a causa della situazione pandemica, non è stato possibile eseguire audit specifici sui fornitori.

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

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

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

Vengono inoltre organizzate periodicamente sessioni di formazione con i fornitori per la condivisione di tematiche HSE. Maggiori informazioni su queste ultime sono presenti nel capitolo "Al centro del nostro valore" del Bilancio di Sostenibilità 2021.

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

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

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

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

Nell'arco del 2021 sono stati compilati e pubblicati 2.167 questionari (Survey) di feedback delle prestazioni dei fornitori, di cui l'86% con esito positivo e l'8% con esito neutro.

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



		2019	2020	2021
Fornitori attivi	(n.)	23.871	23.696	23.585
Fornitori qualificati	(n.)	7.721	6.859	7.226
Fornitori qualificati nell'anno che operano in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori	(%)	35	37	43
Nuovi fornitori valutati in materia di diritto del lavoro in Paesi ad alto rischio violazione diritti umani e dei lavoratori ^(*)	(n.)	182	504	598
Fornitori qualificati nell'anno per attività considerate a rischio HSE	(%)	7	9	9
Fornitori valutati sulle tematiche HSE	(n.)	574	585	595

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.

(*) Nei dati relativi al 2019 sono inclusi esclusivamente i fornitori con processo di qualifica per classi merceologiche critiche.





LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE PERSONE

GRI 403-1
GRI 403-7



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

La 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 2021, dopo l'audit periodico da parte dell'ente di certificazione di terza parte, è stata confermata la certificazione ISO 45001 per Saipem SpA e tutte le realtà più significative del Gruppo, raggiungendo la copertura del 99% per il perimetro consolidato integrale (82% per il perimetro di Gruppo) del personale dipendente e di agenzia, esclusi i subcontrattisti, a garanzia di un approccio omogeneo e sistematico nella gestione dei processi.



La sicurezza delle persone

GRI 403-2
GRI 403-4
GRI 403-5
GRI 403-9

SASB
EM-SV-320A.1
EM-SV-320A.2



Ogni anno Saipem definisce un piano di obiettivi di sicurezza a livello corporate, di divisione e di società operativa approvato rispettivamente dal CEO, dai Division Manager e dai Managing Director delle società operative. 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 Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2020".

Tali obiettivi comprendono per l'anno 2021:

- > garantire in modo continuo l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi associata alla sicurezza del personale, dei fornitori e di altre persone coinvolte nelle attività della Società, nonché dei rischi relativi agli asset aziendali (asset integrity);
- > garantire adeguata valutazione dei rischi imputabili all'interferenza tra le attività appaltate a fornitori che operano sulle strutture o sui cantieri di Saipem;
- > garantire un continuo processo di formazione HSE del personale. Tale processo si articola in diverse fasi: aggiornamento del protocollo di formazione HSE (che identifica i bisogni formativi sulla base del ruolo professionale), definizione e standardizzazione dei corsi all'interno di una piattaforma dedicata, erogazione dei corsi, monitoraggio e reportistica delle attività di formazione;
- > l'applicazione in modo rigoroso delle misure preventive e protettive adeguate a garantire la salute e la sicurezza delle persone e l'integrità e l'efficienza dei beni;
- > le attività di follow-up e controllo sull'efficacia della prevenzione e delle relative misure implementate;
- > 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. Questi audit, che nel 2021 sono risultati essere 190, 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.

Per ridurre significativamente il fenomeno allarmante degli incidenti stradali che avvengono all'interno dei cantieri e delle aree di lavoro o lungo il tragitto casa-lavoro, Saipem ha lanciato nel 2019 una nuova campagna sulla sicurezza stradale – *Belt Up or Get Out (Allacciala o Scendi)* – proseguita anche nel corso del 2021, per garantire che conducenti e passeggeri dei veicoli intraprendano ogni viaggio in sicurezza.

Leadership nella sicurezza e cultura HSE

Salute e benessere fisico e mentale sono requisiti ormai imprescindibili per poter lavorare bene, in sicurezza e affrontare le grandi sfide tipiche dell'industria nella quale la Società lavora.

Nel 2021 Saipem ha sviluppato e lanciato la nuova edizione di Choose Life, un programma di formazione che ha lo scopo di rafforzare la leadership e aumentare la consapevolezza delle persone Saipem sui temi di salute e benessere, con l'obiettivo di influenzarle a scegliere uno stile di vita più sano.

Il programma ha l'obiettivo di attaccare i principali rischi per la salute in Saipem: malattie cardiovascolari, malaria e malattie sessualmente trasmissibili, che causano ancora oggi gravi patologie croniche, sono motivo di rimpatri e in alcuni casi portano alla morte.

Un altro tema toccato dal programma riguarda i disturbi mentali, secondo la World Health Organization in continuo aumento, anche a causa della pandemia da COVID-19, che negli ultimi anni ha impattato in maniera significativa sulla sfera emozionale e psicologica delle persone.

Il dipartimento HSE Culture, Communication and Training, che ha sviluppato internamente il programma, in collaborazione con il dipartimento Health, ha creato un pacchetto formativo e un percorso di formazione per i facilitatori che condurranno la formazione in aula.

Per sancire il lancio ufficiale del programma è stato organizzato uno speciale evento di presentazione alla presenza dell'Amministratore Delegato Francesco Caio e del Top Management di Saipem.

L'implementazione massiva del programma è prevista nel 2022.

La salute mentale è stata anche il focus di Sharing Love for Health & Safety, il contest annuale per celebrare il 28 aprile, Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro.

La sfida social proposta quest'anno è stata quella di condividere su Instagram video, storie e foto per raccontare le proprie healthy routine per vivere una vita più sana e sviluppare una solida resilienza mentale: un messaggio per stimolare se stessi e gli altri a prendersi cura della propria salute e del proprio benessere fisico e mentale.

Il programma "Leadership in Health & Safety" (LiHS) continua a essere diffuso e apprezzato in tutte le realtà Saipem, oltre che tra clienti, partner e contrattisti.

A partire dal 2020 il Workshop LiHS è stato trasformato in un'esperienza online. La versione online continua a essere la più diffusa anche nel 2021 a causa delle attuali restrizioni.

Nel 2021 sono state condotte sessioni LiHS con diversi progetti, tra cui: Mozambique LNG, Payara Project, SGCP Project, SRU2 Moscow Refinery, Baltic Pipeline Project, Karimun Yard.

La campagna Life-Saving Rules, dopo l'aggiornamento del 2020, continua a essere implementata con successo in tutto il mondo Saipem. Tra gli strumenti della campagna si citano: contenuti multimediali, poster, presentazioni e la guida per l'implementazione.

Per supportare il monitoraggio dei livelli di adozione delle regole resta disponibile lo strumento del "Management Walkabout" accompagnato dalla piattaforma di "e-learning", offerta come parte della strategia di implementazione per supportare la diffusione della campagna all'interno di Saipem.

Sensibilizzazione e informazione sulla pandemia

In collaborazione con l'Assessorato alla Salute italiano, Saipem ha sviluppato con tempestività, nelle prime settimane dell'evento pandemico, nel 2020, una campagna di sensibilizzazione al fine di aumentare la consapevolezza dei dipendenti sui rischi legati alla diffusione del CoronaVirus e di diffondere buone pratiche per limitarne la diffusione. All'inizio del periodo di rientro presso le sedi di lavoro del personale in modalità "lavoro da remoto" è stata realizzata una specifica campagna di sensibilizzazione sulle misure da adottare negli ambienti lavorativi e i comportamenti idonei, oltre che fornire un valido supporto per affrontare lo stress e rafforzare la propria resilienza mentale. Il corso, sviluppato in tre moduli informativi, è stato erogato in modalità eLearning. I 3 moduli (della durata di 15 minuti ciascuno) rappresentano percorsi di apprendimento interattivi e coprono ognuno un'area specifica: Informazioni di base sul COVID-19, con particolare attenzione alla conoscenza individuale e all'acquisizione di informazioni corrette; il rientro in ufficio e come seguire le procedure di Saipem in materia di sicurezza; sostenere e coltivare la resilienza mentale, necessaria per adattarsi alle mutate condizioni di lavoro e di vita.

La formazione HSE

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

Per coinvolgere e allineare la comunità globale dei formatori HSE continua l'implementazione dell'HSE Train The Trainer, il programma di formazione che supporta il miglioramento delle soft skill per essere più efficaci e incisivi in aula.

Il corso, erogato online, consiste in un workshop di 5 giorni strutturato in sessioni giornaliere della durata di 2 ore, a cui fa seguito – nei 12 mesi successivi – un programma continuo di sviluppo professionale, in cui gli HSE trainer si esercitano in attività di progettazione di contenuti e delivery in aula ricevendo un feedback dal mentor del corso.

Nel 2021 sono state erogate 4 sessioni coinvolgendo 48 formatori.

Per sostenere le Divisioni nel miglioramento della formazione HSE nel 2021 è stata avviata una mappatura dei Training Center. Lo scopo è quello di valutare l'efficacia dell'erogazione della formazione HSE in queste realtà.

L'analisi è basata su una griglia di valutazione che prende in esame 6 dimensioni: documentazione e organizzazione, struttura, attrezzature e tecnologia, competenza e resilienza dei formatori, materiali di formazione, processi di registrazione e reporting della formazione.

Gli input dei Training Center sono stati analizzati e raccolti in un report che mette in luce best practice e aree di miglioramento condivise con le parti interessate in un workshop dedicato. L'obiettivo finale è quello di avviare un processo di miglioramento continuo per condurre i Training Center a uno standard globale unificato.

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

Il TRIFR di 0,37 registrato nel 2021 è in linea con il precedente anno (0,36). Da rimarcare, invece, il non avere riportato alcun incidente mortale nel corso dell'intero anno, per la prima volta da quando è stato avviato un sistematico processo di reporting degli indici infortunistici (inizio anni 2000). È un risultato sicuramente riconducibile al costante e continuo impegno di tutte le figure coinvolte, siano esse della famiglia professionale HSE che non.

Nell'anno 2021 gli infortuni HCWR⁵ (High Consequences Work Related) hanno causato due disabilità parziali permanenti e due disabilità temporanee con più di 180 giorni persi. Tre incidenti su quattro hanno determinato disabilità alla mano a seguito di attività operative. Il quarto incidente, invece, ha avuto come conseguenza una frattura alla gamba a causa di una caduta da una scala. Le investigazioni di questi incidenti hanno riscontrato delle cause comuni: da un lato una perfezionabile formazione specifica sulle attività svolte dal personale coinvolto negli incidenti; dall'altro un mancato rispetto di procedure specifiche e/o mancata percezione del rischio.

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

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

INDICATORI DI SICUREZZA: DEFINIZIONI E METODOLOGIE DI CALCOLO

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

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

TRI (Total Recordable Incidents) - Eventi incidentali registrabili: s'intende la somma di LTI, casi di lavoro limitato e casi di trattamento medico: TRI = LTI+WRC+MTC.

TRIFR (Total Recordable Incident Frequency Rate) - Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili: è calcolato come (n. TRI su ore lavorate) x 1.000.000.

FTLFR - Indice di frequenza degli incidenti mortali (Fatal Accident Frequency Rate): è calcolato come (n. di incidenti mortali su ore lavorate) x 100.000.000.

LTIFR - Indice di frequenza degli infortuni (LTI Frequency Rate): è calcolato come (n. LTI su ore lavorate) x 1.000.000.

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

SR (Severity Rate) - Indice di gravità: è calcolato come (n. di giorni di lavoro persi su ore lavorate) x 1.000.

Infortunio con conseguenze ad alto impatto sul lavoro (High-consequence work-related injury): infortunio con più di 180 di giorni persi.

Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (High-consequence work-related injuries Frequency Rate): è calcolato come (n. di infortuni con conseguenze ad alto impatto sul lavoro sulle ore lavorate) x 1.000.000.

Tasso di assenteismo dei dipendenti: è calcolato come rapporto tra il numero di ore totali di assenza e il numero di ore di lavoro teoriche totali annuali. Le ore teoriche di lavoro annuali vengono calcolate proporzionalmente al numero della forza lavoro al 31 dicembre.

	2019		2020		2021		
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	
Ore-uomo lavorate							
Totali, di cui:	(milioni di ore)	235,0	228,2	206,3	186,6	199,7	173,9
Ore-uomo dipendenti	(milioni di ore)	87,6	82,3	83,5	72,5	90,8	76,4
Ore-uomo subcontrattisti	(milioni di ore)	147,4	145,9	122,9	114,1	108,9	97,4
Incidenti con giorni persi (LTI)							
Totali, di cui:	(n.)	51	47	26	23	37	37
Dipendenti	(n.)	42	38	16	14	27	27
Subcontrattisti	(n.)	9	9	10	9	10	10
Di cui incidenti mortali:							
Totali, di cui:	(n.)	3	3	2	2	-	-
Dipendenti	(n.)	3	3	-	-	-	-
Subcontrattisti	(n.)	-	-	2	2	-	-
Infortunati sul lavoro con gravi conseguenze ^(a)							
Totali, di cui:	(n.)	11	11	3	2	4	4
Dipendenti	(n.)	9	9	1	1	3	3
Subcontrattisti	(n.)	2	2	2	1	1	1
Di cui con disabilità:							
Totali, di cui:	(n.)	11	11	3	2	4	4
Dipendenti	(n.)	9	9	1	1	3	3
Subcontrattisti	(n.)	2	2	2	1	1	1
Giorni persi ^(a)							
Totali, di cui:	(n.)	8.490	8.200	1.164	1.106	2.635	2.635
Dipendenti	(n.)	7.622	7.332	824	785	2.001	2.001
Subcontrattisti	(n.)	868	868	340	321	634	634
Indice di gravità ^(a)							
Totali, di cui:	(ratio)	0,036	0,036	0,006	0,006	0,013	0,015
Dipendenti	(ratio)	0,087	0,089	0,010	0,011	0,022	0,026
Subcontrattisti	(ratio)	0,006	0,006	0,003	0,003	0,006	0,007
Eventi incidentali registrabili (TRI)							
Totali, di cui:	(n.)	127	123	75	68	74	73
Dipendenti	(n.)	83	79	38	35	46	46
Subcontrattisti	(n.)	44	44	37	33	28	27
Tasso di assenteismo dei dipendenti ^(b)							
	(%)	3,10	3,27	3,98	4,03	5,6	5,7
Indice di frequenza degli incidenti mortali (FTLFR)							
Totali, di cui:	(ratio)	1,28	1,31	0,97	1,07	-	-
Dipendenti	(ratio)	3,43	3,65	-	-	-	-
Subcontrattisti	(ratio)	-	-	1,63	1,75	-	-
Indice di frequenza degli infortuni (LTIFR)							
Totali, di cui:	(ratio)	0,22	0,21	0,13	0,12	0,19	0,21
Dipendenti	(ratio)	0,48	0,46	0,19	0,19	0,30	0,35
Subcontrattisti	(ratio)	0,06	0,06	0,08	0,08	0,09	0,10
Indice di frequenza degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (HCWRFR)							
Totali, di cui:	(ratio)	0,047	0,048	0,015	0,011	0,020	0,023
Dipendenti	(ratio)	0,103	0,109	0,012	0,014	0,033	0,039
Subcontrattisti	(ratio)	0,014	0,014	0,016	0,009	0,009	0,010
Frequenza totale degli eventi incidentali registrabili (TRIFR)							
Totali, di cui:	(ratio)	0,54	0,54	0,36	0,36	0,37	0,42
Dipendenti	(ratio)	0,95	0,96	0,46	0,48	0,51	0,60
Subcontrattisti	(ratio)	0,30	0,30	0,30	0,29	0,26	0,28

(a) Dati 2019 e 2020 aggiornati in considerazione del numero di giorni persi conteggiati rispettivamente durante il 2018 e 2019 per gli incidenti verificatisi nel 2018 e 2019.

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.



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



La salute dei dipendenti

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per quanto riguarda il trend delle malattie professionali denunciate si osserva che il numero considerevolmente più elevato riferito al 2020 rispetto all'anno 2019 è da attribuire all'inserimento di alcuni casi di malattia da COVID-19, qualificata in alcuni Paesi esteri come malattia professionale.

A riprova di ciò nel 2021, in virtù dell'assenza di casi di malattia professionale collegati alla pandemia, il numero di malattie professionali denunciate si è nuovamente attestato sotto le 10 unità.

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Malattie professionali denunciate	(n.)	6	6	15	10	9	9

Salute e medicina del lavoro

Nel corso del 2021 sono state svolte numerose attività atte a fronteggiare l'emergenza sanitaria generata dalla diffusione del virus SARS-CoV-2, definite anche in base alle eterogeneità delle situazioni nelle diverse aree geografiche di operazione, riflettendo la severità della pandemia a livello locale e generando risposte differenti a seconda della politica sanitaria adottata dai Paesi colpiti.

Nella lotta alla pandemia COVID-19 il 2021 ha visto l'introduzione delle profilassi vaccinali che ha comportato rilevanti conseguenze sull'operatività della Società. La Task Force costituita per gestire la situazione emergenziale ha continuato nel corso del 2021 a presidiare i siti operativi con gli strumenti più opportuni, ad esempio l'introduzione di Health Risk Assessment mirati, specifici per le aree a maggiore rischio. La Task Force riporta direttamente al Dirigente Medico membro dell'Unità di Crisi aziendale e fornisce istruzioni operative mediante la pubblicazione di comunicazioni interne e bollettini periodici sull'evoluzione, lo status della pandemia e la diffusione delle profilassi vaccinali, indirizzate agli Health Manager e agli HR Manager di Divisione. È attivo, inoltre, un Gruppo di Lavoro medico per la gestione delle "idoneità complesse", dei lavoratori "fragili" e "vulnerabili". Nel corso dell'anno la Società ha tenuto rapporti costanti con Ministeri della Sanità Nazionali, il WHO, CDC, Farnesina e ATS/ASL Regionali, Assolombarda (con Gruppo di Lavoro interaziendale) per tutte le disposizioni che riguardano i dipendenti in Italia e all'estero.

Sono inoltre proseguite le attività di gestione e monitoraggio della situazione sanitaria globale attraverso le attività già avviate all'insorgenza dell'emergenza pandemica:

- Travelmedicine: capillare attività di informazione e sensibilizzazione che fornisce preventivamente a tutti i lavoratori che viaggiano le raccomandazioni in materia di profilassi vaccinali e comportamentali indispensabili per il paese di destinazione, anche specifiche COVID-19;
- monitoraggio della diffusione della pandemia tra i lavoratori Saipem sia mediante tamponi antigenici, grazie all'acquisizione di tool scientificamente avanzati adottati e distribuiti nei siti operativi Saipem, sia come attività di Welfare attraverso l'utilizzo di test sierologici di ultima generazione;
- in collaborazione con Humanitas Research Hospital, potenziamento dell'attività di informazione e promozione della salute tramite la pubblicazione di newsletter settimanali, in tre lingue, su tematiche di interesse sanitario e correlate all'emergenza COVID-19 in tutti i suoi aspetti (psicologici, clinici, comportamentali, ecc.) inviate ai dipendenti;
- programma "Healthy workplaces: a model for action": realizzazione e diffusione di video clip di supporto all'attività fisica/motoria rivolta ai colleghi che operano in "smart working" come Progetto di Posturologia e promozione del benessere in azienda;
- ideazione di un programma di "Mental Health" indirizzato a tutto il personale Saipem operante sia in Italia che all'estero con differenti approcci metodologici, che sarà applicato nel corso dei prossimi due anni.

La decennale esperienza nell'utilizzo dello strumento della telemedicina ha favorito l'impiego dei tool informatici e di telecomunicazione a distanza per la gestione sanitaria, permettendo di mantenere costante l'attività di indirizzo, controllo e monitoraggio e supporto sanitario su tutte le realtà operative del Gruppo, assicurando misure di controllo relative al rischio di contagio sempre adeguate all'evoluzione della pandemia, alle condizioni di lavoro e alle caratteristiche della forza lavoro durante i periodi critici del contagio. Allo stesso tempo, il sistema di monitoraggio ha garantito che le misure di salute e sicurezza sul lavoro adottate per contenere il rischio di contagio non abbiano introdotto nuovi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tanto fisici quanto psicologici.

Sono proseguite tutte le attività di supervisione e controllo della sorveglianza sanitaria attiva in Italia e all'estero nel rispetto della legislazione italiana e delle linee guida di settore.

Come parte integrante del programma WHP (Workplace Health Promotion) prosegue la collaborazione tra Saipem e la ATS di Milano e la Regione Lombardia per il mantenimento dello status di "Luogo di lavoro che promuove la salute". L'anno 2021 ha visto il coinvolgimento dei dipendenti Saipem nell'iniziativa di formazione in modalità webinar sulle "Dipendenze Comportamentali" su tutto il territorio italiano.

GRI 404-1
GRI 404-3

IL CAPITALE UMANO

Politiche e gestione delle persone

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. La Società è fermamente convinta che le persone siano 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.

Competenze e conoscenze

Il 2021 ha visto Saipem impegnata nella realizzazione di importanti interventi organizzativi volti a rendere possibile, positivo e sostenibile il cambiamento, affrontando attivamente tre sfide: guidare la transizione energetica, crescere i leader del futuro e generare valore condiviso. In tal senso, e in risposta ai principali obiettivi sociali, ambientali e di governance, si è reso necessario definire una People Strategy orientata alla valorizzazione e presidio delle competenze critiche per il business della Società, ma anche improntata allo sviluppo delle nuove competenze necessarie a plasmare il futuro di Saipem ed essere un facilitatore di soluzioni innovative.

Al fine di assicurare il dimensionamento quali-quantitativo delle competenze distintive delle persone Saipem, nel corso del 2021, in coerenza con il processo di Strategic Workforce Planning, è stata avviata la valutazione e l'analisi delle skill professionali per circa 5.600 risorse. L'adozione di questo modello di pianificazione delle competenze, che parte da un'analisi degli aspetti quali-quantitativi associati alle persone rispetto alle specifiche richieste del business, consente una più efficace capacità di pianificazione e controllo dell'evoluzione del capitale umano e delle relative competenze professionali distintive e, conseguentemente, la pianificazione di azioni mirate in termini di reperimento dal mercato, sviluppo e formazione delle risorse interne.

Viene quindi rafforzato il legame fra il modello di Pianificazione della Workforce e le strategie di "talent attraction" e "development" e acquisiscono ulteriore valenza strategica la formazione e la collaborazione tra il mondo delle istituzioni scolastiche e accademiche e quello delle imprese, inteso come strumento di innovazione e sviluppo per il sistema Paese. Saipem è consapevole dell'importanza di coltivare il talento delle persone che lavoreranno alle sfide dell'innovazione per il futuro. L'impegno è focalizzato sul mantenere la centralità delle persone valorizzando le diversità dei loro talenti e per supportare la diffusione delle abilità del futuro all'interno delle organizzazioni. Lo sviluppo di competenze specifiche e di una mentalità improntata all'innovazione rappresenta infatti la risposta della Società alle sfide future, una leva essenziale per la creazione di valore.

Lo scambio di conoscenze tra atenei e aziende e l'attuazione di progetti comuni sono fondamentali per la competitività delle aziende, l'attrattività delle università e la crescita economica e sociale dei territori. In tal senso Saipem, sfruttando tutte le potenzialità dei nuovi strumenti digitali, ha proseguito il suo impegno anche nell'orientamento professionale dei più giovani con il programma Sinergia che vede Saipem in prima linea come partner di diverse istituzioni scolastiche del territorio italiano a supporto della formazione di studenti in Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO). La "faculty" di docenti Saipem, grazie a un'innovativa piattaforma messa a disposizione di quattro istituti tecnici sul territorio nazionale, ha garantito l'erogazione in modalità virtuale dei percorsi formativi integrando delle modalità "blended" di docenza e ampliando l'offerta formativa degli studenti, creando moduli ad-hoc dedicati alla sostenibilità, alle energie rinnovabili e alla conoscenza della lingua inglese, temi centrali e importanti per Saipem e per il futuro professionale di questi giovani studenti.

La volontà di creare nelle nuove generazioni una cultura sempre più vicina a quelle competenze e attitudini necessarie ad approcciare le nuove sfide del futuro ha trovato ulteriore espressione nell'attivazione, in partnership con l'Università degli Studi di Trieste, di borse di studio annuali in memoria di Egidio Palliotto, top manager dell'azienda scomparso prematuramente. Tramite le borse di studio Saipem intende consolidare il suo legame con la città di Trieste, con l'obiettivo di avvicinare le nuove generazioni alle materie scientifiche, onorando allo stesso tempo la memoria di un grande professionista che ha contribuito al successo di Saipem.

Inoltre, nel corso del 2021, sono state rafforzate le partnership con i principali centri di eccellenza didattici italiani: presso il Politecnico di Milano e l'Università Bocconi, Saipem, ad esempio, ha partecipato alla formazione universitaria e all'orientamento professionale tramite la partecipazione a diversi incontri formativi sulle abilità tecniche e trasversali indispensabili al lavoro e Virtual Career Day, contribuendo inoltre all'attività di docenza in co-tutela su corsi incentrati sulla sostenibilità ed energie rinnovabili.

L'impegno di Saipem per lo sviluppo di nuove competenze valorizza non solo le nuove generazioni, ma è costante nel promuovere la crescita anche delle persone più esperte. In tal senso la spinta verso modelli organizzativi non tradizionali richiede nuove soluzioni progettuali e un coerente sviluppo di una cultura aziendale che punti a una maggiore autonomia e responsabilizzazione delle persone e delle loro

competenze. Il mutato contesto competitivo, nonché i cambiamenti organizzativi conseguenti alle nuove strategie aziendali, hanno reso necessario rinnovare il Modello comportamentale di Saipem.

Nel primo trimestre 2022 saranno dunque identificati, in coerenza con il Modello operativo e organizzativo di riferimento, i comportamenti che, a livello di Gruppo, consentiranno alle persone di operare in modo efficace e in coerenza con il modello operativo e organizzativo di riferimento.

Il leitmotiv del Modello sarà la valorizzazione del coraggio e dello "spirito imprenditoriale", nell'ambito di un rapporto fiduciario finalizzato al conseguimento di obiettivi condivisi, concreti e misurabili.

Con l'obiettivo di definire un Modello che risulti il più possibile condiviso e comprensibile da tutte le persone di Saipem, la fase di sviluppo e definizione del Modello sta seguendo una logica "bottom up" attraverso il coinvolgimento attivo di quasi 6.000 dipendenti provenienti da tutto il mondo, caratterizzati da differenti livelli di seniority e rappresentativi di tutte le funzioni aziendali. La diffusione del nuovo Modello di competenze sarà accompagnata da percorsi formativi dedicati, con l'obiettivo di favorirne una maggiore interiorizzazione, comprensione e applicazione nel day by day. Allo stesso modo verranno progettate e proposte iniziative formative volte allo sviluppo delle competenze necessarie per affrontare le sfide della transizione energetica e di raggiungimento degli obiettivi ESG (Environmental, Social and Governance).

Al fine di supportare ulteriormente le persone nell'evoluzione verso una cultura più "smart", nel corso del 2021 è stato inoltre progettato un percorso formativo e-learning volto a promuovere l'acquisizione di competenze digitali per l'utilizzo dei nuovi strumenti a supporto e l'acquisizione di competenze soft sulle nuove metodologie di gestione ed "empowerment" dei dipendenti.

Nel corso del 2021 Saipem si è infatti impegnata nella realizzazione di un'Academy totalmente dedicata alle competenze digitali sia hard che soft, accessibile a livello di Gruppo. Il tutto partendo da un'importante campagna di assessment condotta nel 2020, coinvolgendo circa 14.000 dipendenti a livello di Gruppo su competenze ICT/Digital. La Digital Academy è pensata per diventare un'esperienza continua di aggiornamento e le periodiche valutazioni dei livelli di competenza permetteranno di monitorare la Digital Transformation e la creazione di una community caratterizzata da un "mindset" digitale. Inoltre, alla luce della strategia digitale dell'azienda, è stato rielaborato lo "skill set" delle competenze ICT/digital nel repertorio delle competenze tecnico-specialistiche associato ai principali ruoli professionali di Saipem.

L'attenzione allo sviluppo di nuovi "skill set" per le persone Saipem non può prescindere dal consolidamento e mantenimento di quelle competenze ritenute da sempre critiche per il business della Società. In tal senso, nel 2021, Saipem ha deciso di sviluppare e promuovere un percorso formativo strutturato in ambito Project Management. Il percorso, denominato "Saipem Academy in Project Management", realizzato in collaborazione con Politecnico di Milano School of Management e l'Associazione Nazionale Impiantistica Industriale (ANIMP), è stato articolato in tre diverse modalità di approfondimento. Nel corso del 2021 sono state formate 47 persone di Saipem SpA, con l'intento di aprire il percorso a livello di Gruppo nel corso del 2022. Al fine di garantire l'eccellenza nella gestione dei progetti sono stati inoltre proposti il corso Business Leadership Skills per la Divisione Onshore e il corso "Intercultural Project Management" per la Divisione XSIGHT, volti all'integrazione delle competenze tecniche con le competenze relazionali necessarie per raggiungere la massima efficacia nella realizzazione dei progetti. Si è inoltre conclusa nel corso del 2021 l'iniziativa XSIGHT Gamification, avviata nel 2018, volta a favorire l'apprendimento in modalità innovativa e interattiva dei più rilevanti processi di lavoro di Divisione. Tramite una piattaforma digitale più di 400 giocatori sono stati coinvolti, sfidandosi, nelle attività di Project Acquisition, di Project Execution, di Procurement, di Engineering e delle Human Resources.

Forte impulso è stato dato al presidio e sviluppo di competenze tecniche, anche grazie alle attività formative gestite nei Training Center, in particolare i Training Center di Schiedam (Paesi Bassi), Ploiesti (Romania) e Dammam (Arabia Saudita), attraverso la programmazione ed erogazione di corsi in ambito tecnico-specialistico. Allo stesso tempo sono proseguite le attività formative di carattere obbligatorio. In generale la Società ha investito considerevolmente nei programmi formativi nel 2021, registrando un aumento del 198% per il Gruppo (170% per il consolidato integrale) nella spesa dedicata alla formazione rispetto al 2020. Per quel che riguarda le ore di formazione HSE erogate ai dipendenti, si riscontra un incremento rispetto all'anno precedente pari al 30% per il consolidato integrale (20% per il perimetro di Gruppo) e una distribuzione delle ore in quest'ambito rispetto al totale delle ore di formazione erogate ai dipendenti del 79% (per entrambi i perimetri). Tale trend positivo si rivela la dimostrazione di come le tematiche HSE rimangano una priorità per lo sviluppo dei dipendenti Saipem; ad esempio, l'investimento sul percorso HSE denominato HSE Digital Learning Program, che ha l'obiettivo di accompagnare le persone nella conoscenza di tematiche di Health, Safety ed Environment, oltre alle iniziative formative atte a sviluppare una maggiore consapevolezza sulle tematiche di Cybersecurity per ridurre i rischi di incidenti informatici. In ambito formativo HSE la Società ha altresì erogato oltre 900.000 ore ai subcontrattisti (912.699 ore per il perimetro di Gruppo; 790.412 per il consolidato integrale). Ulteriore elemento caratterizzante della cultura Saipem è l'attenzione al "Knowledge sharing": nel 2021 è stato, infatti, confermato l'investimento nell'Internal Saipem Academy, facilitando la preparazione dei docenti interni con workshop dedicati alla conoscenza delle leve per gestire efficacemente la progettazione e l'erogazione di corsi di formazione a distanza. L'Internal Saipem Academy ha confermato come obiettivo chiave la valorizzazione e la diffusione del know-how attraverso corsi in ambito Supply Chain, AFC, Digital, HR, Security, Insurance e Intellectual Property, nonché numerosi seminari Deep In per rafforzare la vision e la conoscenza di business a livello di Gruppo. I Deep In, che nell'anno corrente hanno raggiunto

oltre 2.500 persone appartenenti a tutte le aree geografiche in cui opera il Gruppo, hanno approfondito tematiche quali progetti innovativi, adozioni tecnologiche d'ultima generazione e strategie di successo. La conoscenza di realtà lavorative lontane e variegata ha stimolato lo scambio continuo, la nascita di nuove soluzioni e permesso la costruzione di una rete di relazioni interne sempre più solide ed efficienti.

Lo sforzo profuso da Saipem nel supportare, anche tramite iniziative di formazione, il rafforzamento delle competenze interne unitamente al graduale miglioramento dello scenario pandemico rispetto all'anno precedente, hanno contribuito a un generale incremento degli indicatori di performance relativi alla formazione. Si rileva infatti, per il perimetro consolidato integrale, un incremento del 25% (18% per il perimetro di Gruppo) delle ore totali di formazione erogate ai dipendenti rispetto al 2020 e del 6,8% per quanto riguarda le ore di formazione pro capite; in media, nel 2021, ogni dipendente ha partecipato a 22,8 ore di formazione per il perimetro consolidato integrale (20 per il perimetro di Gruppo) e, nello specifico, in media, ogni dipendente uomo ha partecipato a 23,9 ore per il consolidato integrale (20,7 per il perimetro di Gruppo), mentre ogni dipendente donna ha partecipato a 14,4 ore di formazione per il consolidato integrale (13,7 ore per il perimetro di Gruppo).

Tale risultato è dovuto, in particolar modo, da un lato alla riattivazione di iniziative di formazione nei siti operativi, dall'altro al consolidamento del ricorso alla formazione erogata in modalità "a distanza" o e-learning. Si rileva un generale aumento nella fruizione in media delle ore di formazione per tutte le categorie professionali dei dipendenti. Nella fattispecie, per la categoria dei Middle Manager, si registra un incremento a livello di Gruppo del 35% (34% per il perimetro del consolidato integrale), per quella dei Blue Collar del 49% per il perimetro consolidato integrale (31% per il perimetro di Gruppo), mentre i White Collar e i Senior Manager registrano rispettivamente e per entrambi i perimetri un incremento del 3% e del 16%.

Rispetto agli indicatori relativi ai documenti di performance, nel 2021 sono stati predisposti, per il perimetro di Gruppo, 16.132 documenti (corrispondenti a una copertura del 42%) e 16.111 per il perimetro consolidato integrale (corrispondenti al 50% della popolazione aziendale), a fronte dei 17.915 documenti predisposti nel 2020 (corrispondenti a una copertura del 60,7%). La flessione del KPI è dovuta principalmente a un decremento del numero di documenti di performance predisposti per le risorse situate in Arabia Saudita, Italia, Francia e Regno Unito.

Su 32.041 dipendenti per il perimetro consolidato (38.806 per il perimetro di Gruppo), 16.111 per il perimetro consolidato (16.132 per il perimetro di Gruppo) sono stati sottoposti a valutazione delle performance, e nello specifico il 64% delle donne per il perimetro consolidato (58% per il perimetro di Gruppo) e il 49% degli uomini per il perimetro consolidato (40% per il perimetro di Gruppo).

Il 2021 ha visto riconfermarsi l'impegno di Saipem nel valorizzare le proprie risorse di maggior talento, nonché l'attenzione nell'applicazione di criteri meritocratici alle politiche di gestione, con l'obiettivo di identificare le risorse caratterizzate da alti livelli di potenziale, nonché da caratteristiche personali allineate rispetto a quanto previsto dal nuovo modello comportamentale. In tal senso è proseguita la campagna di assessment che ha coinvolto 119 giovani risorse in sviluppo e 43 dirigenti in posizioni apicali.

Tale campagna di assessment è stata svolta allo scopo di identificare le persone maggiormente capaci di contribuire con successo all'implementazione del nuovo modello operativo e organizzativo. Saipem ha inoltre promosso percorsi specifici di coaching volti a supportare la persona nel suo percorso di crescita e sviluppo, con particolare riferimento alle aree di miglioramento identificate durante gli assessment.

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Formazione ^(a)							
Totale ore di formazione, di cui:	(ore)	2.407.786	2.395.487	1.454.873	1.333.510	1.688.917	1.526.040
- HSE (dipendenti e subcontrattisti), di cui:	(ore)	2.199.115	2.192.036	1.307.265	1.190.562	1.524.528	1.368.562
- dipendenti	(ore)	607.197	592.061	508.312	444.569	611.829	576.822
. capacità e competenze manageriali	(ore)	49.698	49.052	8.993	8.941	13.706	13.694
. competenze tecniche professionali	(ore)	158.973	154.399	138.605	134.008	150.683	143.784
Totale costi diretti di formazione	(mln €)	-	-	2,64	2,64	7,88	7,12
Valutazione delle performance							
Dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	(n.)	19.111	18.518	17.915	17.915	16.132	16.111
Senior Manager	(n.)	372	371	379	379	404	404
Manager	(n.)	3.006	3.093	3.261	3.261	2.960	2.960
White Collar	(n.)	10.403	9.849	9.812	9.812	9.290	9.273
Blue Collar	(n.)	5.330	5.205	4.463	4.463	3.478	3.474
Percentuale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance sul totale	(%)	52	57	51	61	42	50

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

Perseguendo il medesimo obiettivo di valorizzazione delle persone e del loro sviluppo sono inoltre proseguiti i programmi In & Out, dedicati ai giovani talenti in sviluppo, che attraverso un'esperienza cross funzionale

nell'ambito della funzione Internal Audit sviluppano conoscenze trasversali ai business, nonché una maggiore conoscenza dei processi aziendali e il programma di Competence Assessment and Assurance della Divisione Drilling Onshore, implementato nel 2021 in Arabia Saudita, che permette di identificare le persone da sviluppare verso ruoli chiave, le risorse in possesso di competenze strategiche per il business, nonché le competenze da acquisire dal mercato.

La centralità delle persone Saipem, nonché l'attenzione alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder, sia interni che esterni, e l'attenzione a fattori sociali e ambientali, rappresenta una priorità, nonché un requisito fondamentale per garantire all'azienda una crescita sostenibile nel lungo periodo.

Con l'obiettivo di ascoltare la voce di tutte le persone Saipem è stata recentemente realizzata una People Survey che ha coinvolto tutta la popolazione aziendale e che ha raccolto oltre 13.500 contributi, pari al 35% dei dipendenti del Gruppo. Scopo della survey è stato quello di misurare numerose variabili afferenti alla vita aziendale, quali il livello di partecipazione attiva (engagement), la percezione rispetto alle tematiche di "Diversity & Inclusion", il rapporto capo-collaboratore, il livello di fiducia nei vertici aziendali e nelle direttive strategiche, il clima all'interno dei gruppi di lavoro e più in generale la soddisfazione rispetto all'esperienza lavorativa. Le evidenze emerse dall'analisi, sia a livello macro che a livello di Paese, saranno fondamentali nella definizione del piano d'azione HR per l'anno 2022.



GRI 102-8
GRI 405-1

L'andamento occupazionale

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

Il tasso di turnover complessivo ha registrato una flessione di 4 punti percentuali rispetto all'anno 2020 per il perimetro di Gruppo e di 10 punti percentuali se si considera il perimetro consolidato integrale, raggiungendo, nel 2021, quota 28% (22% per il perimetro consolidato integrale). La suddivisione per genere del turnover complessivo registra, relativamente alla popolazione aziendale maschile, una flessione di 3 punti percentuali rispetto al dato dell'anno precedente per il perimetro di Gruppo (30% nel 2021) e di 10 punti percentuali per il consolidato integrale (19% nel 2021). Lo stesso dato, in riferimento alla popolazione femminile, si attesta sostanzialmente in linea con il dato dell'anno precedente, in leggero aumento per il perimetro di Gruppo (17% nel 2021 contro 16% nel 2020) e in leggero calo per il perimetro consolidato integrale (14% nel 2021 contro 15% nel 2020).

Il turnover volontario, al contrario, ha registrato un incremento di 5,4 punti percentuali per il perimetro totale di Gruppo e di 1,2 per il perimetro consolidato integrale, rispetto all'anno precedente, attestandosi, per il perimetro di Gruppo, al 10% e per quello del consolidato integrale al 5%.

Per quanto riguarda l'impiego del personale di agenzia, il 2021 ha registrato un aumento del 49% rispetto all'anno 2020.

I rischi connessi alla gestione delle persone

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

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

L'andamento occupazionale¹

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Totale dipendenti a fine periodo	(n.)	36.986	32.528	35.023	29.522	38.806	32.041
Categorie dipendenti							
Senior Manager	(n.)	400	384	400	388	409	394
Manager	(n.)	4.446	4.285	4.574	4.344	4.812	4.632
White Collar	(n.)	19.546	16.625	17.559	15.849	18.258	16.113
Blue Collar	(n.)	12.594	11.234	12.490	8.941	15.327	10.902
Tipologia di contratto							
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	36.814	32.357	34.871	29.370	38.642	31.877
Dipendenti assunti tramite agenzia	(n.)	5.564	4.873	3.672	3.421	7.137	5.967
Dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato	(n.)	-	-	16.088	14.840	15.779	14.779
Dipendenti assunti con contratto a tempo determinato	(n.)	-	-	18.935	14.682	23.027	17.262
Turnover							
Turnover complessivo ⁽²⁾	(%)	26	26	32	32	28	22
Turnover volontario ⁽³⁾	(%)	6,4	6,7	4,6	4	10	5

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

A integrazione dei dati relativi all'anno 2021 del perimetro di Gruppo si specificano di seguito le percentuali di dipendenti con contratto a tempo indeterminato per le seguenti aree geografiche: Americhe 50%, CSI 4%, Europa 81%, Medio Oriente 17%, Africa Settentrionale 26%, Africa Sub-sahariana 52%, Estremo Oriente 42%.

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

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

Le relazioni industriali

Su più di 27.000 dipendenti (più di 30.000 se si considera 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), 12.553 lavoratori (13.944 a livello di Gruppo) sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. Il trend crescente sul totale del Gruppo è motivabile dal fatto che vi è stato un incremento di personale in aree dove tali tipologie di accordi sono molto diffuse (Indonesia, Angola, Colombia e Perù) e a fronte di una flessione registrata in altri Paesi (Nigeria, Francia e Kazakistan). Nel 2021 si è verificato un evento di astensione collettiva dal lavoro per un totale di 248 ore in Italia.

Nel corso del 2021, anno peraltro ancora fortemente caratterizzato dal protrarsi dello scenario emergenziale, il rapporto con le Organizzazioni Sindacali è stato caratterizzato da una costante interlocuzione, sia in Italia che all'estero, relativa alla gestione dell'emergenza COVID-19.

In particolare, in Italia, l'applicazione dei piani di azione relativi alla gestione dell'emergenza legata alla diffusione del virus Sars-CoV-2 è stata oggetto di continuo confronto e discussione con le Organizzazioni Sindacali attraverso un costante processo di informazione e aggiornamento. I Comitati bilaterali costituiti a livello di singola sede hanno infatti svolto, in modalità congiunta con l'azienda, un'azione di monitoraggio delle misure di salute e sicurezza attuate presso gli uffici, al fine di verificare in modo continuo la corretta ed efficace implementazione di tutte le azioni individuate e volte ad assicurare lo svolgimento, in piena sicurezza, delle attività lavorative.

Le ripercussioni della crisi pandemica, che hanno determinato un deterioramento dello scenario economico di riferimento, hanno avuto un particolare impatto nella prima parte dell'anno nel settore della perforazione che ha fatto registrare una temporanea riduzione delle attività, rendendo pertanto necessario il ricorso agli ammortizzatori sociali in Italia.

Più in particolare, sino alla metà del mese di marzo, è proseguito il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria COVID-19, che era stata avviata a dicembre 2020, per circa 70 lavoratori delle Divisioni Drilling Onshore e Offshore con sede di assunzione Ravenna, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo sindacale con le OO.SS. locali.

In Perù la società Petrex SA ha provveduto a reintegrare il personale operativo di perforazione precedentemente sospeso fino a ottobre 2021.

Analogamente alle azioni adottate in Italia, il confronto con le rappresentanze dei lavoratori in Francia ha riguardato la definizione nel primo semestre di piani per il rientro della forza lavoro presso gli uffici sulla base delle disposizioni emanate dalle autorità locali.

Al di fuori dell'Italia, nel corso del 2021, sono stati invece avviati e in parte completati i processi di rinnovo degli accordi collettivi riguardanti diversi Paesi tra cui Argentina, Brasile, Indonesia, Nigeria, Perù e Singapore. In Norvegia è stato rinnovato l'accordo sindacale con il sindacato SEA che entrerà in vigore nel 2022 ed è in corso la negoziazione di un nuovo accordo locale con l'organizzazione sindacale SAFE.

Per quanto riguarda l'interlocuzione portata avanti a livello transnazionale attraverso il Comitato Aziendale Europeo (CAE), in un'ottica di consolidamento delle relazioni e dell'impegno aziendale nel rafforzare il dialogo con la rappresentanza dei lavoratori dello Spazio Economico Europeo, nel mese di novembre si è tenuto l'incontro annuale nel corso del quale ampio spazio di confronto e approfondimento è stato destinato all'illustrazione del nuovo piano strategico e relativo modello operativo e organizzativo di società. Ulteriori temi di confronto sono poi stati rappresentati dalla performance HSE e ambientale, con particolare riferimento allo sviluppo e adozione di politiche Net-Zero, e da approfondimenti relativi alla gestione dell'emergenza COVID-19. L'incontro, inoltre, è stato occasione per il rinnovo triennale, per elezione, delle cariche di Coordinatore e membri del Comitato Ristretto CAE, come previsto dall'accordo istitutivo del CAE Saipem. L'incontro annuale ha fatto seguito al consueto incontro di follow up tenutosi a maggio e a un incontro straordinario tenutosi ad agosto, nel corso del quale sono state condivise le principali informazioni relative all'avvio del programma Saipem Project finalizzato allo sviluppo di iniziative di recupero di efficienza e competitività dell'azienda alla luce del deteriorato scenario di riferimento sopra citato e delle conseguenti ripercussioni economiche e finanziarie registrate a livello aziendale.

Sia in Italia che presso le realtà estere sono stati inoltre sottoscritti alcuni rilevanti accordi collettivi. Per l'Italia è stata firmata l'intesa relativa all'impianto del Premio di Partecipazione riferito all'anno di competenza 2021. I parametri, individuati per determinare gli importi da erogare ai dipendenti, oltre a prevedere più tradizionali indicatori di produttività e redditività aziendali, sono stati caratterizzati anche dall'introduzione di indicatori ambientali, coerentemente, con la forte attenzione rivolta da Saipem a iniziative di sostenibilità ambientale e al processo di transizione ecologica che sta interessando il settore energetico. In tale ottica è stato individuato un parametro ambientale che misura il risparmio di emissioni di GHG ottenute mediante iniziative societarie di efficientamento energetico. Al fine di garantire un sempre maggior bilanciamento tra componente monetaria e non monetaria del Premio è stata inoltre confermata la precedente impostazione che consente di convertire una quota parte dello stesso in servizi welfare; questo a fronte del gradimento riscontrato da parte del personale dipendente, testimoniato da un'alta percentuale di adesione nel corso degli anni precedenti.

Nel corso del 2021 è inoltre proseguita l'interlocuzione con le Organizzazioni Sindacali per la definizione di un Protocollo Saipem delle Relazioni Industriali, con lo scopo di definire una serie di obiettivi e di principi comuni tra Azienda e sindacato, nell'ottica di una sempre maggiore cooperazione e collaborazione tra le parti, che contraddistingue il modello partecipativo di relazioni industriali a cui Saipem aderisce.

In Francia è stato sottoscritto con le organizzazioni sindacali locali un nuovo accordo per il Premio di Partecipazione per il periodo 2021-2023 avente come oggetto il riconoscimento di premi sulla base del reddito operativo aziendale, dell'assenteismo e delle prestazioni di sicurezza (TRI). È stato inoltre negoziato un importante accordo con validità fino al 2024 finalizzato alla promozione dell'eguaglianza professionale, alla prevenzione della discriminazione e all'integrazione del personale con disabilità. La società francese Sofresid ha inoltre negoziato nell'aprile 2021 un accordo con le organizzazioni sindacali di riferimento per l'introduzione del telelavoro ordinario e sono in corso negoziati analoghi presso la società Saipem SA. Nell'ottobre 2021 è stato sottoscritto presso la società Sofresid un verbale di disaccordo relativamente ai provvedimenti adottati nell'ambito della revisione salariale annuale in linea con l'orientamento adottato a livello di Gruppo in termini di massimizzazione dell'efficienza e contenimento dei costi strutturali. Sempre in tale ottica sono proseguite le azioni di contenimento delle trasferte e azioni di ottimizzazioni degli spazi e uffici.

		2019		2020		2021	
		Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	42	42	39	44	46	46
Ore di sciopero	(n.)	15.561	15.561	168	168	248	248



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



Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze

Saipem è impegnata nel sostegno dei valori della diversità, equità e dell'inclusione attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali improntati al rispetto dei diritti e della libertà delle persone.

Perseguendo l'importante obiettivo di sviluppare un approccio chiaro in termini di missione, strategie e pratiche attive al fine di stimolare un ambiente di lavoro collaborativo, solidale aperto ai contributi di tutti i dipendenti e le dipendenti per aumentare la fiducia delle persone, dei clienti e, in generale, della società civile, nonché favorire la diversità in tutte le sue dimensioni per coglierne al massimo le opportunità derivanti e generare valore all'interno degli ambienti di lavoro ottenendo anche un vantaggio competitivo sul business, nel corso del 2021 è stata istituita la funzione Diversity & Inclusion.

Per dare concretezza ai principi di inclusione la funzione traduce costantemente obiettivi e strategie in iniziative mirate, il cui impatto è valutato attraverso un puntuale monitoraggio di un set di indicatori strategici per le attività di diversity management e people care.

Saipem si impegna ad attrarre e assumere persone con diversi background e abilità con l'obiettivo di formare un capitale umano eterogeneo e favorire la diffusione di una cultura attenta alle pari opportunità ed equità.

Nel corso del 2021, in partnership con i principali atenei del territorio italiano, Saipem ha preso parte a tavoli di lavoro ed eventi mirati a posizionare Saipem come equal opportunity employer attraverso le testimonianze delle Role Model aziendali così da favorire anche la selezione di giovani donne STEM per ruoli dall'alta specializzazione tecnico-scientifica.

La particolare attenzione e rilevanza per l'azienda rispetto alle pari opportunità e all'inclusività è testimoniata inoltre dalla scelta di introdurre, già dal 2020, tra gli indicatori di valutazione della performance societaria, uno specifico target relativo al gender con la finalità di promuovere lo sviluppo delle donne a tutti i livelli aziendali. L'impegno di Saipem nel promuovere una cultura attenta alle tematiche di Diversity è stato perseguito anche attraverso la diffusione di iniziative in collaborazione con l'Associazione Valore D promotrice del Manifesto per l'Occupazione Femminile di cui Saipem è firmataria. Nel corso del 2021 la Società ha promosso quattro incontri formativi con l'obiettivo di fornire alle persone gli strumenti e le competenze per realizzare l'inclusione, tre sharing lab, tavoli di lavoro interaziendali per la condivisione di best practice, dedicati alla popolazione HR, moduli formativi dedicati a target specifici, definiti in base alla seniority aziendale, per lo sviluppo di un approccio inclusivo e percorsi di mentoring interaziendali per promuovere il networking.

Oltre alle iniziative sopracitate, in partnership con l'Academy di Valore D, sono stati promossi dei webinar, accessibili su base volontaria, per sviluppare un linguaggio inclusivo, promuovere la diversità e l'empatia e riflettere su temi quali la leadership e la valorizzazione delle persone, l'evoluzione delle strategie comunicative e i bias inconsci con cui si interpreta il mondo e su cui si basano le scelte quotidiane che hanno visto la partecipazione di circa 670 persone in Saipem SpA.

Nel 2021, a ulteriore conferma dell'impegno di Saipem e del suo top management per la gender equality e il superamento dei pregiudizi inconsci in partnership con Valore D, Saipem ha condiviso la testimonianza all'interno della trasmissione "l'inventrice e l'ostetrico" raccontando le best practice della Società per la valorizzazione del talento al femminile.

La collaborazione con Valore D ci dà anche la possibilità di accedere all'Inclusion Impact Index, strumento digitale che supporta le imprese nel realizzare concretamente gli impegni programmatici sottoscritti con il Manifesto per l'occupazione femminile e rappresenta quindi un ulteriore passo verso l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva nelle organizzazioni.

Saipem è inoltre firmataria dei Women Empowerment Principles promossi da UN Global Compact e nel corso del 2021 ha preso parte ai lavori dell'Osservatorio Diversity & Inclusion. L'Osservatorio coinvolge un nucleo di imprese leader sulla tematica della diversità e inclusione per promuovere una cultura inclusiva nel mondo del lavoro che supporti anche le sfide del nuovo contesto e crei valore condiviso attraverso lo sviluppo di un documento di approfondimento sul tema della D&I contenente policy e buone pratiche italiane.

Saipem ha inoltre promosso un percorso di mentoring interno denominato SEED - Win with Diversity. Obiettivo del programma è supportare, attraverso un meccanismo di Knowledge Sharing tra risorse con diversa seniority aziendale, la diffusione di una cultura imprenditoriale che veda le donne protagoniste e che ne favorisca l'empowerment. Il supporto alle persone è focalizzato sulla valorizzazione delle stesse in tutti i momenti della vita personale e professionale. La Società prevede infatti specifiche politiche di welfare dedicate ai servizi a supporto della famiglia sia in ambito genitorialità che "caregiving", oltre che strumenti a garanzia di un corretto "work-life balance".

Punto fermo nella politica delle risorse umane di Saipem è il principio "equal pay for equal work", per cui si monitora annualmente l'evoluzione dell'indicatore Gender Pay Gap in Italia e in tutte le realtà locali.

Sulla base dei principi sin qui descritti Saipem intende dare continuità all'impegno verso l'inclusività attraverso ulteriori azioni specifiche per promuovere l'equità e impegnandosi a instaurare rapporti di lavoro caratterizzati da correttezza, uguaglianza, non discriminazione, attenzione e rispetto della dignità della persona.

Per quanto riguarda la diversità di genere, le donne rappresentano l'11% della forza lavoro (10% per il perimetro di Gruppo). Relativamente alla distribuzione per fascia d'età, l'11% dei dipendenti hanno meno di 30 anni (14% per il perimetro di Gruppo), il 72% ha tra i 30 e i 50 anni (71% per il perimetro di Gruppo) e il 17% ha più di 50 anni (15% per il perimetro di Gruppo).

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



La percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne è del 22% (20% rispetto al perimetro di Gruppo), dato in crescita di 1 punto percentuale per il perimetro di Gruppo e 2 punti percentuali per il consolidato integrale rispetto all'anno precedente. Per quanto riguarda la prima linea manageriale, 2 degli 11 primi riporti dell'Amministratore Delegato-CEO sono donne, come di seguito specificato:

Data	Executive Uomini ^(a)	N. Executive Uomini	% Executive Uomini	Executive Donne	N. Executive Donne	% Executive Donne
31 dicembre 2021	L. Siri A. Paccioretti D. Iacono M. Satta M. Colombo M. Branchi M. Toninelli S. Porcari M. Coratella	9	82	S. Abrate L. Cortis	2	18

(a) Si segnala che alla data del 24 marzo 2022 S. Porcari e M. Coratella hanno lasciato la Società.

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

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

In particolare, si evidenzia il costante impegno di Saipem nell'affermare il principio "equal pay for equal work" e nel ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne, in tutte le realtà operative.

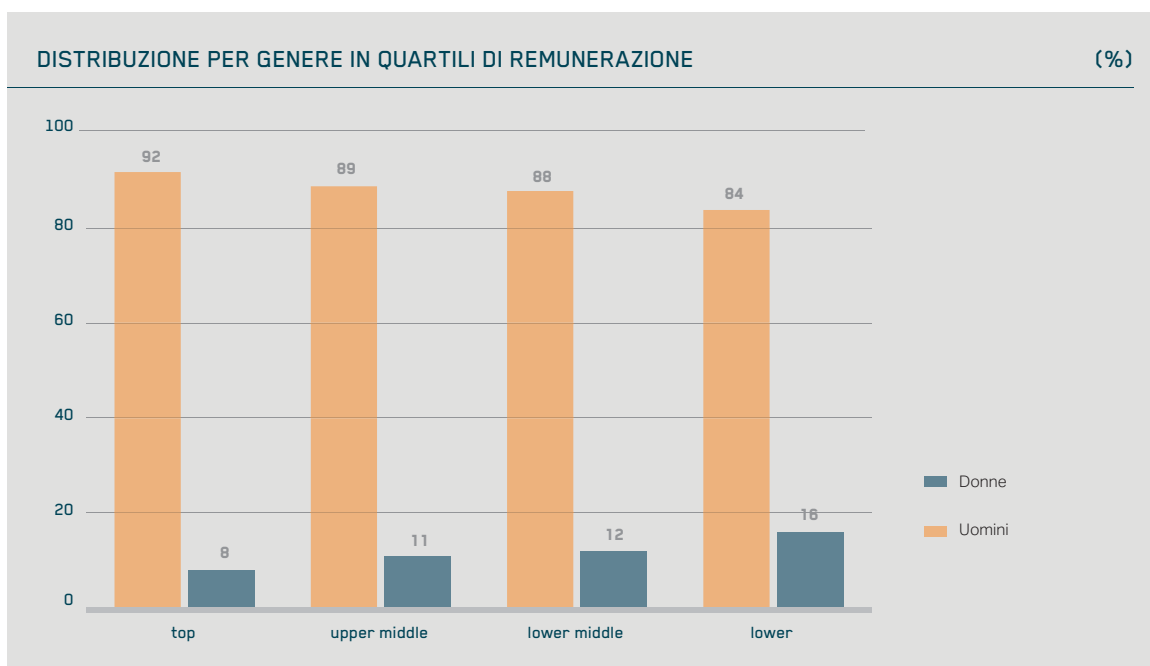
L'indicatore salary gender pay gap per la categoria dei Senior Manager raggiunge, nel 2021, l'87% (sia per il perimetro integrale che di Gruppo), mostrando un miglioramento di 4 punti percentuali rispetto al 2020; per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore detiene un valore dell'89% (sia per il perimetro del consolidato integrale che per quello di Gruppo) con una leggera flessione rispetto al 2020; per quanto riguarda i White Collar, viene raggiunto un valore del 90% per il consolidato integrale e del 92% per quello di Gruppo), quest'ultimo con un incremento di 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

L'indicatore remuneration gender pay gap, che include sia la parte fissa che la parte variabile della remunerazione, si attesta per i Senior Manager all'88% (sia per il perimetro del consolidato integrale che di Gruppo), mostrando un miglioramento di 6 punti percentuali rispetto al 2020; per quanto riguarda i Middle Manager l'indicatore detiene un valore dell'89% per il perimetro di Gruppo e dell'85% per il perimetro del consolidato integrale), con una flessione di 5 punti percentuali rispetto al 2020 per il dato del perimetro di Gruppo); per quanto riguarda i White Collar il valore si attesta al 90% per il perimetro del consolidato integrale, dato in linea con il valore dell'anno precedente, mentre raggiunge il valore del 92% per il perimetro di Gruppo), con un aumento di 2 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Il dato relativo alla media del gender pay gap risulta essere -7%, in linea con quello dell'anno precedente. Il dato è calcolato misurando la retribuzione totale per uomini e donne, senza adeguamenti (es., ruolo, livello, istruzione, ubicazione, ecc.). La retribuzione include lo stipendio base, bonus, azioni ed eventuali vantaggi monetari: si sottrae la retribuzione media delle dipendenti donne a quella dei dipendenti uomini, dividendo il risultato per la media della retribuzione di genere più alta, moltiplicato infine per 100.

Complessivamente, gli indicatori di gender pay gap mostrano un miglioramento rispetto ai dati riferiti all'anno precedente, sottolineando l'impegno di Saipem nel ridurre la disparità retributiva tra uomini e donne.

Suddividendo, per ciascuna società appartenente al perimetro di Gruppo, la retribuzione dei dipendenti in quartili (top, upper middle, lower middle, lower), la distribuzione per genere evidenzia come le donne si posizionino per il 16% nel quartile più basso (lower) e l'11% e il 12% rispettivamente nel quartile upper middle e in quello lower middle.



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

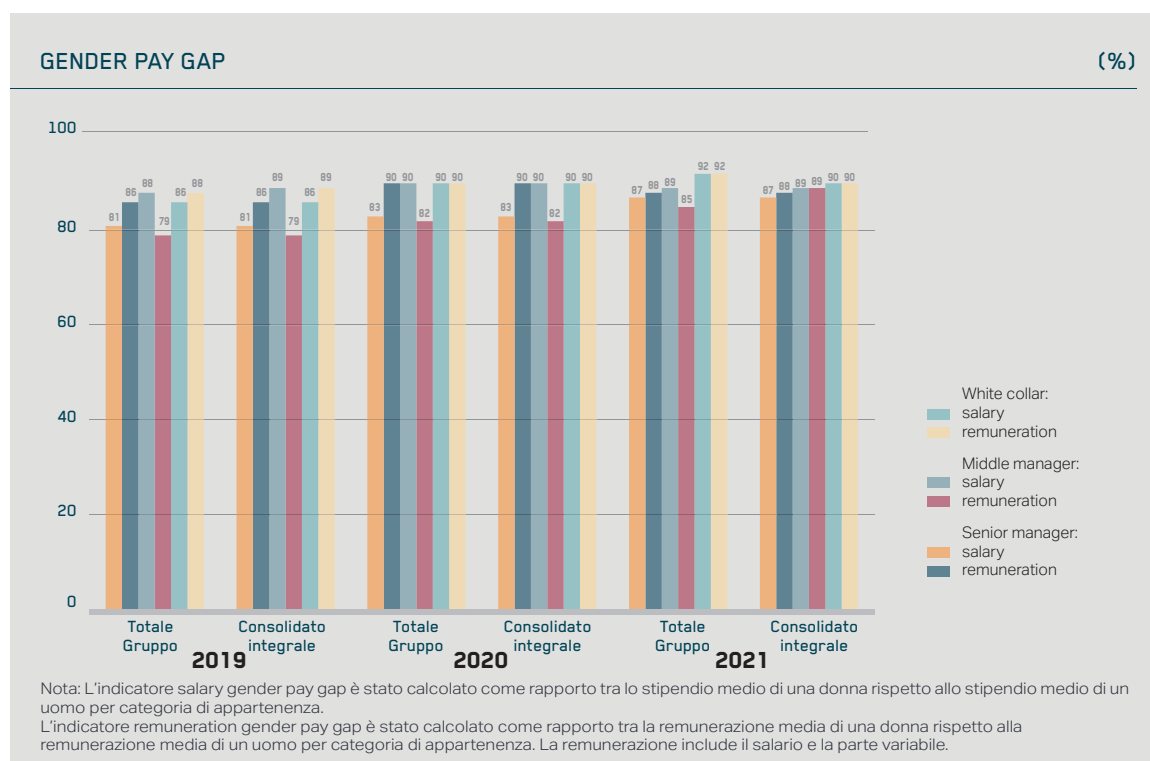
Si riporta, inoltre, il rapporto tra la retribuzione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e la retribuzione complessiva media dei dipendenti (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA; nel 2021 il dato si attesta a 15, mentre nel 2020 a 25 e a 32 nel 2019.

La variazione annuale tra la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato-CEO e la remunerazione complessiva della popolazione (dipendenti a tempo pieno) di Saipem SpA risulta essere, invece, la seguente: in calo del 69%.

Ulteriori approfondimenti sono disponibili nel documento "Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti 2022".

(n.)	2019		2020		2021	
	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale	Totale Gruppo	Consolidato integrale
Presenza femminile						
Occupazione femminile, per area geografica:	3.874	3.674	3.964	3.572	3.937	3.524
Americhe	357	357	363	363	348	348
CSI	375	363	398	227	456	220
Europa	2.085	2.026	2.162	2.057	2.019	1.972
Medio Oriente	227	224	213	210	248	245
Africa Settentrionale	33	33	31	31	25	25
Africa Sub-sahariana	346	210	293	181	307	181
Estremo Oriente	451	451	504	503	534	533
Leadership femminile						
Donne Senior Manager	26	25	26	26	33	33
Donne Manager	689	670	727	698	774	753
Fasce d'età						
Dipendenti con età minore di 30 anni	4.757	4.430	4.793	3.421	5.346	3.574
di cui donne	657	624	582	507	548	462
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	26.762	22.981	24.962	21.275	27.558	23.077
di cui donne	2.710	2.565	2.828	2.542	2.801	2.501
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	5.467	5.117	5.268	4.826	5.902	5.390
di cui donne	507	485	554	523	588	561
Dipendenti con disabilità	-	-	160	160	195	193
Multiculturalità						
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	127	124	129	127	130	128

A integrazione dei dati relativi all'anno 2021 del perimetro di Gruppo, si specifica che il 100% delle donne ha un contratto a tempo pieno a eccezione dell'Europa (94%) e dell'Africa Sub-sahariana (99%) e, relativamente alla tipologia di contratto, le donne con un contratto a tempo indeterminato sono distribuite nelle aree geografiche come segue: Americhe 82%, CSI 4%, Europa 97%, Medio Oriente 58%, Africa Settentrionale 40%, Africa Sub-sahariana 78%, Estremo Oriente 65%.



Saipem, inoltre, tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative societarie e/o politiche locali che garantiscono il congedo parentale. Tali congedi differiscono tra Paesi solitamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Si evidenzia un incremento del numero medio di giorni di congedo usufruiti. Nel 2021 793 dipendenti (829 se si fa riferimento al perimetro totale di Gruppo), 508 uomini (522 considerando il perimetro totale di Gruppo) e 285 donne (307 considerando il perimetro totale di Gruppo), hanno usufruito del congedo parentale per un totale di 30.660 giorni (35.295 facendo riferimento al perimetro totale di Gruppo); contestualmente si rileva, nello stesso periodo, un rientro a regime dal congedo parentale di 689 dipendenti (712 a livello di Gruppo), di cui 490 uomini (505 a livello totale di Gruppo) e 199 donne (207 a livello totale di Gruppo), con un tasso di rientro dal congedo parentale nell'anno dell'87% per il perimetro del consolidato integrale (86% a livello totale di Gruppo), registrando una flessione rispetto all'anno precedente.

Innovazione nella gestione delle persone

Nel 2021 sono proseguiti i lavori propedeutici al trasferimento nel nuovo Headquarter Saipem di Milano Santa Giulia. Nei nuovi palazzi la componente digitale rappresenterà un fattore chiave e l'utilizzo della tecnologia faciliterà i diversi processi lavorativi e la vivibilità degli spazi.

Il nuovo Headquarter è composto da due edifici, Spark1 e Spark2, che grazie alla loro progettazione innovativa hanno ottenuto le certificazioni LEED: Platinum level e WELL: Gold level. Negli ultimi mesi dell'anno è stato definito il progetto di interior design degli ambienti, progettati per garantire spazi flessibili e adatti alle diverse necessità lavorative, con particolare riferimento alla collaborazione tra colleghi. Per analizzare le reali esigenze delle persone impattate dal trasferimento nel nuovo headquarter, nel mese di aprile 2021 è stata realizzata una survey sui servizi di Time Saving, Mobility, Salute e benessere. Con un tasso di risposta dell'80,5% (2.545 persone) e 1.150 commenti e feedback, le informazioni ricevute tramite la survey hanno rappresentato il punto di partenza per costruire un nuovo modello di servizi e di benessere lavorativo incentrato sul nuovo HQ, che potrà quindi rappresentare il riferimento per le diverse realtà operative del Gruppo Saipem.

La dotazione tecnologica delle persone Saipem è stata ripensata per raggiungere prestazioni e facilità d'uso superiori. È nelle ultime fasi di sviluppo anche l'app per i servizi di "hoteling", che permetterà ai dipendenti di gestire in autonomia la prenotazione di tutti gli asset necessari per fruire al meglio degli spazi e svolgere in modo ottimale la propria attività lavorativa.



L'ETICA DEL BUSINESS

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

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



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 nel Codice Etico.

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 alle Imprese Multinazionali. Inoltre, l'Amministratore Delegato di Saipem ha confermato l'adesione di Saipem al Global Compact delle Nazioni Unite, impegnandosi formalmente al rispetto e alla promozione dei dieci principi, sei dei quali fanno riferimento specifico alla promozione e protezione dei diritti umani e del lavoro.

Nel corso del 2021, come ulteriore passo volto a ribadire l'impegno di Saipem nei confronti della tematica, Saipem ha deciso di aderire all'iniziativa Building Responsibly (di seguito BR), una coalizione di importanti società di ingegneria e costruzioni che lavorano insieme per alzare il livello nella promozione dei diritti e del benessere dei lavoratori in tutto il settore. Come nuovo membro, Saipem ha partecipato agli incontri di BR, collaborando e condividendo esperienze e discutendo i principali sforzi e gli ostacoli incontrati. Inoltre, i gruppi di lavoro di BR mirano a sviluppare strategie e strumenti per promuovere i principi di welfare per i lavoratori e stabilire una baseline comune in materia di sicurezza, protezione e benessere per tutte le persone che lavorano nel settore dell'ingegneria e delle costruzioni.

Nel corso del 2021 è stato introdotto uno strumento per analizzare i potenziali rischi, associati alle attività dei progetti, che possono avere un effetto in termini di impatto sui diritti umani sugli stakeholder interni ed esterni, inclusi lavoratori diretti e indiretti, comunità locali e gruppi vulnerabili (popolazioni indigene, bambini, donne, ecc.). L'analisi considera le diverse tipologie di rischio, associate ad esempio a lavoro infantile e lavoro forzato, discriminazione, remunerazione, libertà di associazione e contrattazione collettiva, considerando sia le attività svolte direttamente da Saipem che i rischi associati alla catena di fornitura.

Dopo una fase preliminare di testing nel 2020, il suddetto strumento è stato implementato, nel 2021, in 23 Paesi dove sono presenti attività operative del Gruppo, con un totale di oltre 250 potenziali rischi identificati e valutati. Tali rischi possono essere suddivisi nelle aree: Security (31%), Diritti del lavoro e occupazione (26%), Catena di fornitura (18%), Rischi Paese/sistemicici (17%), Impatti sulle comunità locali (8%). Per ciascun rischio identificato sono state definite e attuate una serie di azioni di mitigazione che possono comprendere, tra le altre, la formazione del personale, anche dei subappaltatori, su etica e diritti umani, il miglioramento delle attività di monitoraggio interno o di verifica della catena di fornitura. L'analisi dei rischi nelle aree operative è aggiornata con cadenza periodica, almeno annuale.

Nella protezione e promozione dei diritti dei lavoratori, Saipem opera in conformità 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 ha definito la tutela e la promozione dei diritti umani come principi fondanti del proprio Codice Etico e tutti le persone di Saipem devono attenersi a tali principi, anche segnalando eventuali comportamenti non in linea con gli stessi, secondo la procedura di Whistleblowing (si veda anche la sezione "Segnalazione di sospette violazioni").

Al fine di rafforzare l'informazione sui principi di tutela dei diritti umani e del lavoro e il sistema di whistleblowing in essere a tutti i lavoratori compresi i lavoratori dei subappaltatori, è stata ideata un'attività di sensibilizzazione all'interno della Site induction che è rivolta a chiunque acceda a una delle sedi operative di Saipem. Ciò consentirà a Saipem di raggiungere tutti i lavoratori, compresi i lavoratori dei subappaltatori, per renderli consapevoli dei principi di base sui diritti umani e del lavoro adottati dall'azienda e del sistema per segnalare ogni possibile violazione. In aggiunta, le informazioni sono veicolate anche attraverso poster affissi nei siti di progetto, in posizioni selezionate per essere accessibili ai lavoratori. Nel corso del 2021 questa attività è stata implementata in alcuni progetti E&C Onshore, coinvolgendo 11 Paesi.

L'attenzione di Saipem nei confronti dei diritti dei lavoratori si estende anche al personale che lavora offshore, nel pieno rispetto dei principi riconosciuti e promossi dalla Convenzione sul Lavoro Marittimo ILO (MLC 2006). Per garantire che ciascuna persona sia consapevole dei propri diritti, tutte le persone che lavorano su mezzi offshore ricevono una copia della relativa procedura e tutti i moduli necessari per avanzare un 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.

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

	Rischi identificati dalla Società	Sintesi delle misure di mitigazione del rischio adottate
Tematica materiale Saipem I diritti umani e del lavoro	<p>Violazioni dei diritti umani da parte dei fornitori di servizi di security in aree geografiche critiche o in Paesi in via di sviluppo.</p> 	<p>Saipem effettua periodicamente dei controlli relativi all'affidabilità dei servizi di security soprattutto in fase di qualifica e selezione dei relativi fornitori. Nei contratti è prevista l'inclusione di clausole in materia di tutela dei diritti umani. Inoltre, Saipem organizza specifici corsi di formazione con un focus anche sul rispetto dei diritti umani per il personale (sia interno che esterno) impegnato in servizi di security.</p>



GRI 410-1
GRI 412-3

Pratiche di security

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

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

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

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

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

- un corpo documentale di procedure standard e linee guida per regolamentare gli aspetti della sicurezza, comprese le regole e le responsabilità relative alle attività svolte in Paesi considerati particolarmente esposti ai cosiddetti rischi per la sicurezza;
- una metodologia aziendale di valutazione e mitigazione dei rischi fisici e cyber basata su Minaccia, Vulnerabilità, Impatto e Probabilità. La valutazione della vulnerabilità aziendale è determinata mediante l'applicazione di metodologie quali-quantitative statisticamente attendibili e comprensive dei fattori di rischio applicabili alle singole minacce di riferimento. La funzione preposta fornisce valutazione e monitoraggio dei rischi per la sicurezza in tutti i Paesi di interesse;
- il monitoraggio di eventi di sicurezza fisica e cyber che hanno un impatto su Saipem;
- un processo integrato con le altre funzioni aziendali per la gestione delle emergenze e delle crisi;
- un supporto specialistico alle attività commerciali dalla fase di offerta in poi;
- un processo di travel management (TMS) che consente il tracking del personale espatriato e una corretta formazione/informazione sui rischi specifici legati all'ambiente di lavoro e al relativo contesto relativi ai Paesi in cui Saipem opera (pre-travelling induction).

A supporto di iniziative sui temi relativi alla sicurezza sono inoltre state proposte attività ad hoc sulle tematiche di Cybersecurity. In particolare, nel 2021, sono state lanciate tre campagne formative dedicate a tale tematica, nell'ambito delle quali sono state svolte rispettivamente tre edizioni, aperte tutto l'anno, di altrettanti moduli e-learning, ciascuno progettato in considerazione del diverso livello di rischio (standard-high risk, critical risk) del ruolo dei dipendenti destinatari; durante l'anno sono state erogate in totale 4.947 ore di formazione per un totale di 1.994 partecipanti.

La pandemia da COVID-19 ha avuto un impatto notevole sulle attività delle società del Gruppo Saipem e in questo scenario i responsabili della sicurezza di tutte le Divisioni hanno svolto un ruolo fondamentale e hanno fornito supporto ai responsabili per l'attuazione delle norme in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSSE RCM) nella gestione delle unità di crisi locali (LCU) a livello di filiale.

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

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

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

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

Saipem dal 2010 ha introdotto nei contratti di tali società delle clausole inerenti al rispetto dei diritti umani, la cui mancata osservanza implica la rescissione del contratto da parte della Società⁶.

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel mese di marzo 2021 la Società ha gestito una situazione di crisi in Mozambico a seguito di eventi sversivi avvenuti nella città di Palma, situata nella provincia settentrionale di Cabo Delgado e sede di un importante cantiere per la liquefazione di gas naturale. Il personale Saipem, insieme al personale della Joint Venture CCS (Saipem, McDermott International e Chiyoda Corp), operava, per conto del cliente Total, all'interno del sito operativo nella realizzazione del progetto GNL. Il personale della JV non è stato esposto a rischi in quanto operava già nell'area protetta delimitata per le attività progettuali e, sin dall'inizio della crisi, ha partecipato attivamente ai team costituiti dal cliente per la risposta immediata all'emergenza. Oltre 1.450 persone, tra dipendenti della JV, del cliente e subcontrattisti, sia personale locale che espatriato, sono state

(6) Clausole contrattuali sui diritti umani sono presenti nelle "General terms and conditions" di tutti i contratti.

evacuate via mare da Palma in due diverse evacuazioni, ognuna conclusasi con successo e della durata inferiore alle 24 ore.

Per quanto riguarda la formazione, dal 2020 è stato avviato un programma e-learning incentrato su tematiche di etica, diritti umani e compliance, dedicato specificatamente a personale che opera in ambito security. Dall'avvio del programma sono state formate 110 persone, di cui 51 nel corso del 2021, mentre la restante parte della popolazione identificata verrà coinvolta nel corso del prossimo anno.



GRI 205-2
GRI 205-3
GRI 415-1

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 Anticorruzione", dettagliato sistema di regole e controlli, finalizzati alla prevenzione della corruzione in coerenza con le best practice internazionali e con il principio di "zero tolerance" espresso nel Codice Etico.

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

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

Nel corso degli anni, in un'ottica di miglioramento continuo, il "Compliance Programme Anticorruzione" è stato costantemente aggiornato in linea con le disposizioni di riferimento (incluse tra le altre la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, la Convenzione dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico sulla lotta alla corruzione dei pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali, il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, lo US Foreign Corrupt Practices Act, lo UK Bribery Act, la Loi Sapin 2). In particolare, il 23 aprile 2012 il Consiglio di Amministrazione di Saipem SpA ha approvato la "Management System Guideline Anticorruzione" (MSG Anticorruzione) che ha abrogato e sostituito la precedente Anti-Corruption Compliance Guidelines, al fine di ottimizzare il sistema di compliance già in vigore. In seguito, sono state aggiornate altresì tutte le procedure anticorruzione di dettaglio relative a specifiche aree di rischio (tra le altre le procedure relative agli accordi di joint venture, alle sponsorizzazioni, agli omaggi, alle iniziative no-profit, ai fornitori e consulenti, ai rapporti con la Pubblica Amministrazione, alle operazioni di merger & acquisition).

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

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

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

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

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

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

Nel 2021 il 13% dei dipendenti per il perimetro consolidato integrale e l'11% per il perimetro di Gruppo è stato formato su queste tematiche, in calo rispettivamente di 11 e 9 punti percentuali rispetto all'anno precedente, considerando le ore di formazione erogate in questo ambito sono pari a 11.700 per il perimetro di Gruppo (11.106 per il perimetro del consolidato integrale) in flessione per entrambi i perimetri rispetto al totale delle ore di formazione complessive erogate nell'anno precedente.

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

Qualunque violazione, sospetta o nota, delle leggi anticorruzione o delle procedure anticorruzione deve essere immediatamente segnalata tramite i canali indicati nella procedura "Segnalazioni ricevute da Saipem

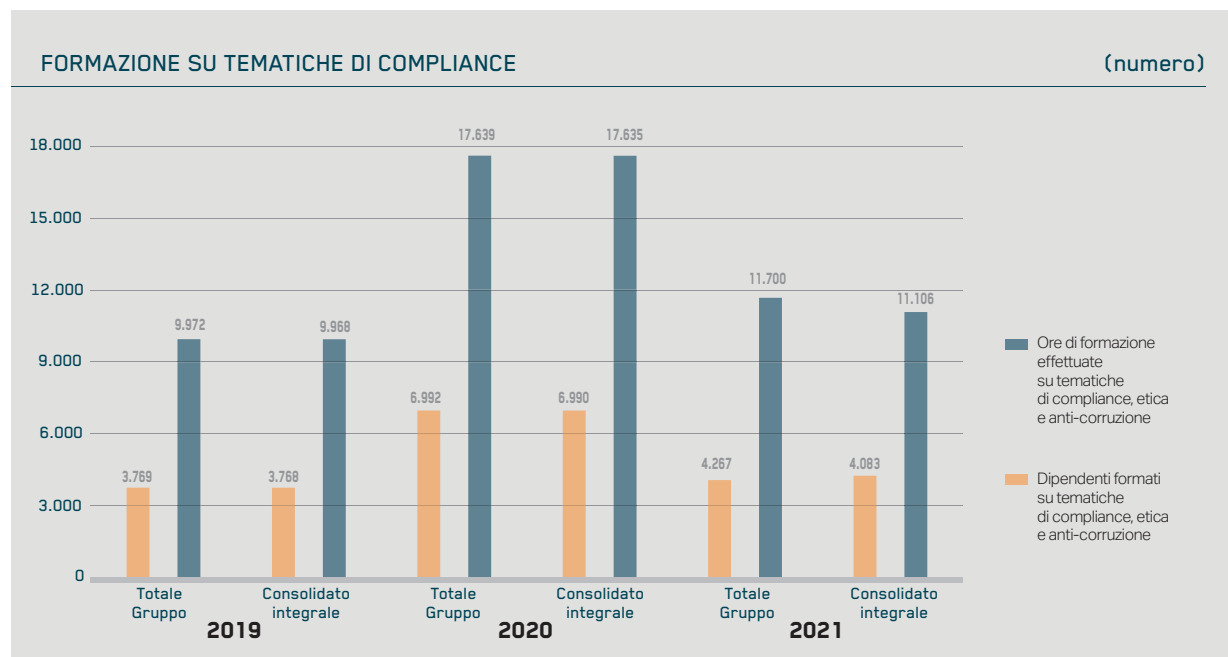
e dalle società controllate” disponibile sul sito internet e sul portale intranet aziendale. Provvedimenti disciplinari sono previsti nei confronti delle persone di Saipem che violino le norme anticorruzione e che omettano di riportare violazioni di cui siano venuti a conoscenza.

Nel corso del 2021 non ci sono stati casi accertati di corruzione.

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

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

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



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

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



GRI 406-1

Segnalazione di sospette violazioni

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

Per segnalazione si intende qualsiasi informazione, notizia, fatto o comportamento in qualsiasi modo pervenuto a conoscenza dalle persone di Saipem riguardante possibili violazioni, comportamenti, pratiche

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

Nel corso del 2021 sono stati aperti: 2 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, entrambi chiusi; 22 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche dei diritti dei lavoratori, di cui 2 ancora aperti e i restanti 20 chiusi; 35 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di mobbing/harassment, di cui 12 ancora aperti e i restanti 23 chiusi; nessun fascicolo di segnalazione relativo a tematiche relative alle comunità locali. Tutti i 59 fascicoli sono stati trasmessi agli organi aziendali competenti (Collegio Sindacale di Saipem SpA, Organismo di Vigilanza di Saipem SpA e Compliance Committee delle società interessate dalle segnalazioni).

Relativamente alle tematiche di discriminazione, con riferimento ai 2 fascicoli di segnalazione chiusi, in tutti i 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 un'azione correttiva, volta al miglioramento dei rapporti tra i dipendenti. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2021 è stato chiuso 1 fascicolo di segnalazione del 2019 e 5 del 2020 aventi per oggetto comportamenti discriminatori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Dei 6 fascicoli chiusi, 2 sono risultati non fondati, mentre in 1 caso è stata confermata la violazione e in 3 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura e attività di sensibilizzazione alla corretta applicazione di quanto previsto dal Codice Etico.

(n.)	2019	2020	2021
Numero di fascicoli relativi a segnalazioni			
Totali, di cui:	146	158	158
- fondati o parzialmente fondati	42	43	40
- infondati	103	115	93
- aperti	1	-	25
(n.)	2019	2020	2021
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	9	9	2
- fondati o parzialmente fondati	1	1	-
- infondati	8	8	2
- aperti	-	-	-
Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	20	28	22
- fondati o parzialmente fondati	4	2	2
- infondati	16	26	18
- aperti	-	-	2
Fascicoli relativi alla violazione dei diritti delle comunità locali			
Totali, di cui:	1	1	-
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	1	1	-
- aperti	-	-	-
Fascicoli relativi a mobbing/harassment (*)			
Totali, di cui:	36	21	35
- fondati o parzialmente fondati	11	6	11
- infondati	24	15	12
- aperti	1	-	12

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2021.

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

A proposito delle tematiche di diritti dei lavoratori, con riferimento ai 20 fascicoli di segnalazione chiusi, in 17 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 2 casi è stata confermata la violazione e in 1 caso, pur in assenza di violazioni, è stata identificata un'azione correttiva. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura e regolarizzazione delle situazioni anomale da un punto di vista retributivo.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2021 sono stati chiusi 5 fascicoli di segnalazione del 2020 aventi per oggetto i diritti dei lavoratori che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Tutti i 5 fascicoli chiusi sono risultati non fondati e non sono state identificate azioni correttive.

A proposito delle tematiche di mobbing/harassment, con riferimento ai 23 fascicoli di segnalazione chiusi, in 9 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 11 casi è stata confermata la violazione e in 3 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, attività di formazione inerente a tematiche legate alla comunicazione e alla salute e sicurezza sul lavoro, analisi dell'ambiente di lavoro e attività di sensibilizzazione al mantenimento di un ambiente di lavoro adeguato.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2021 sono stati chiusi 1 fascicolo di segnalazione del 2019 e 7 del 2020 aventi per oggetto tematiche di mobbing/harassment che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Degli 8 fascicoli chiusi, 2 sono risultati non fondati, mentre in 3 casi è stata confermata la violazione e in 3 casi, pur in assenza di violazioni, sono state identificate azioni correttive. Le azioni correttive sono state le seguenti: valutazione di provvedimenti disciplinari di varia natura, attività di sensibilizzazione al mantenimento di un ambiente di lavoro adeguato e analisi dell'ambiente di lavoro.

Si evidenzia che nel corso del 2021 non sono stati aperti fascicoli inerenti tematiche relative ai rapporti con le comunità locali.

INDICE DEI CONTENUTI GRI

In conformità ai GRI Standard - opzione Core

Legenda dei documenti

DNF21: Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2021

RF21: Relazione finanziaria annuale 2021

CG21: Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2021

GRI 102: INFORMATIVA GENERALE 2016

Disclosure	Nome sezione e numero di pagina o link
Profilo organizzativo	
102-1	Copertina (RF21).
102-2	"Relazione sulla gestione", pagg. 17-33 (RF21).
102-3	Quarta di copertina (RF21).
102-4	Seconda di copertina (RF21).
102-5	Tabella "Informazioni sugli assetti proprietari" (CG21).
102-6	"Relazione sulla gestione", pagg. 13-16 (RF21).
102-7	"Profilo societario e principali operazioni", pag. 99 (DNF21); "L'andamento occupazionale", pagg. 161-163 (DNF21); "Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF21); "Commento ai risultati economico-finanziari", pagg. 186-197 (RF21).
102-8	"L'andamento occupazionale", pagg. 161-163 (DNF21).
102-9	"Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).
102-10	"Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).
102-11	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 107-108 (DNF21).
102-12	"L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).
102-13	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 113-118 (DNF21); "La relazione con le istituzioni e le associazioni di categoria", pagg. 116-118 (DNF21).
Strategia	
102-14	"Lettera agli Azionisti", pagg. 2-4 (RF21).
Etica e Integrità	
102-16	"Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 107-108 (DNF21); seconda di copertina (RF21).
Corporate Governance	
102-18	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 119-121 (DNF21).
Coinvolgimento degli stakeholder	
102-40	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il Modello aziendale di gestione e organizzazione", pagg. 107-108 (DNF21); "La relazione con gli stakeholder", pagg. 113-118 (DNF21); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 150-151 (DNF21); "Le relazioni industriali", pagg. 163-164 (DNF21).
102-41	
102-42	
102-43	
102-44	
Pratiche di reporting	
102-45	"Area di consolidamento al 31 dicembre 2021", pagg. 234-238 (RF21).
102-46	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); Area di consolidamento al 31 dicembre 2021", pagg. 234-238 (RF21); "Variazioni dell'area di consolidamento", pag. 239 (RF21).
102-47	
102-48	
102-49	
102-50	
102-51	"Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" (DNF20), approvata il 12 marzo 2021.
102-52	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21).
102-53	Terza di copertina (RF21).
102-54	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21).
102-55	"Indice dei contenuti GRI", pagg. 176-180 (DNF21).
102-56	"Relazione della società di revisione", pagg. 181-184 (DNF21).

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 201: Performance economiche 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il business Saipem", pagg. 99-112 (DNF21); "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 130-138 (DNF21).	
201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	"Valore economico generato e distribuito", pag. 110 (DNF21).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 201: Performance economiche 2016		
201-2: Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	"Analisi di scenario climate-related", pagg. 130-131 (DNF21); "Rischi e opportunità legati al clima", pagg. 131-132 (DNF21).	
201-4: Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Nota 42 "Adempimento degli obblighi di trasparenza e pubblicità. Legge 4 agosto 2017, n. 124 (art. 1, commi 125-129)", pag. 319 (RF21).	
GRI 202: Presenza sul mercato 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La presenza locale", pag. 150 (DNF21).	
202-2: Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	"La presenza locale", pag. 150 (DNF21).	
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il business Saipem", pagg. 99-112 (DNF21).	
203-2: Impatti economici indiretti significativi	"La relazione con gli stakeholder", pagg. 113-118 (DNF21).	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La gestione della catena di fornitura", pagg. 108-109 (DNF21).	
204-1: Proporzione di spesa verso fornitori locali	"La gestione della catena di fornitura", pagg. 108-109 (DNF21).	
GRI 205: Anticorruzione 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
205-2: Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	"Lotta alla corruzione", pagg. 172-173 (DNF21).	Per maggiori approfondimenti sulla formazione ricevuta dal Consiglio di Amministrazione si rinvia alla sezione "Formazione del Consiglio di Amministrazione" della "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari".
205-3: Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	"Lotta alla corruzione", pagg. 172-173 (DNF21).	
GRI 207: Imposte 2019		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il business Saipem", pagg. 99-112 (DNF21).	
207-1, 207-2, 207-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La trasparenza fiscale", pagg. 110-112 (DNF21).	
207-4: Rendicontazione Paese per Paese	"La trasparenza fiscale", pagg. 110-112 (DNF21).	
GRI 302: Energia 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 106-107 (DNF21); "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 130-138 (DNF21).	
302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione	"L'efficienza energetica", pagg. 134-135 (DNF21).	La percentuale di energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili e consumata dal Gruppo dipende dai singoli mix elettrici nazionali.
302-3: Intensità energetica	"L'efficienza energetica", pagg. 134-135 (DNF21).	
302-4: Riduzione del consumo di energia	"L'efficienza energetica", pagg. 134-135 (DNF21).	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 139-147 (DNF21).	
303-1, 303-2	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La gestione della risorsa idrica", pagg. 142-145 (DNF21).	
303-3: Prelievo idrico	"La gestione della risorsa idrica", pagg. 142-145 (DNF21).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 305: Emissioni 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 106-107 (DNF21); "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 130-138 (DNF21); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 139-147 (DNF21).	
305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	"Le emissioni di GHG", pagg. 135-138 (DNF21).	
305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	"Le emissioni di GHG", pagg. 135-138 (DNF21).	
305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	"Le emissioni di GHG", pagg. 135-138 (DNF21).	
305-4: Intensità delle emissioni di GHG	"Le emissioni di GHG", pagg. 135-138 (DNF21).	
305-5: Riduzione delle emissioni di GHG	"Le emissioni di GHG", pagg. 135-138 (DNF21).	
305-7: Ossidi di azoto (NO _x), ossidi di zolfo (SO _x), e altre emissioni significative	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 145-146 (DNF21).	
Riduzione inquinanti atmosferici	"Preservare la qualità dell'aria", pagg. 145-146 (DNF21).	
GRI 306: Rifiuti 2020		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Le partnership per lo sviluppo sostenibile", pagg. 106-107 (DNF21); "Proteggere l'ambiente e minimizzare gli impatti ambientali", pagg. 139-147 (DNF21).	
306-1, 306-2	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La gestione dei rifiuti", pagg. 146-147 (DNF21).	
306-3: Rifiuti prodotti	"La gestione dei rifiuti", pagg. 146-147 (DNF21).	
306-4: Rifiuti sottratti allo smaltimento	"La gestione dei rifiuti", pagg. 146-147 (DNF21).	
306-5: Rifiuti destinati allo smaltimento	"La gestione dei rifiuti", pagg. 146-147 (DNF21).	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).	
308-1: Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 150-151 (DNF21).	
GRI 401: Occupazione 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il capitale umano", pagg. 158-168 (DNF21).	
401-2: Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 164-168 (DNF21).	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 152-157 (DNF21).	
403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "La tutela della sicurezza e della salute delle persone", pagg. 152-157 (DNF21).	
403-9: Infortuni sul lavoro	"La sicurezza delle persone", pagg. 152-155 (DNF21).	
403-10: Malattie professionali	"La salute dei dipendenti", pagg. 156-157 (DNF21).	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il capitale umano", pagg. 158-168 (DNF21).	
404-1: Ore medie di formazione annua per dipendente	"Competenze e conoscenze", pagg. 158-161 (DNF21).	
404-3: Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	"Competenze e conoscenze", pagg. 158-161 (DNF21).	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il capitale umano", pagg. 158-168 (DNF21).	
405-1: Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	"Governance della sostenibilità del business", pagg. 119-121 (DNF21); "Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 164-168 (DNF21).	
405-2: Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	"Uguaglianza di trattamento e valorizzazione delle differenze", pagg. 164-168 (DNF21).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
GRI 406: Non discriminazione 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
406-1: Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	"Segnalazione di sospette violazioni", pagg. 173-175 (DNF21).	
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
407-1: Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 169-170 (DNF21).	
GRI 408: Lavoro minorile 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
408-1: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 169-170 (DNF21).	
GRI 409: Lavoro forzato od obbligatorio 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
409-1: Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato od obbligatorio	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 169-170 (DNF21).	
GRI 410: Pratiche per la sicurezza 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
410-1: Personale addetto alla sicurezza formato sulle politiche o procedure riguardanti i diritti umani	"Pratiche di security", pagg. 170-172 (DNF21).	
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
412-2: Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	"Rispetto dei diritti umani", pagg. 169-170 (DNF21); "Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 150-151 (DNF21).	L'indicatore è affrontato nel capitolo "Rispetto dei diritti umani". Non è presente il numero di ore di formazione, ma è riportato che tutto il personale Saipem è informato sui principi di tutela dei diritti umani.
412-3: Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 150-151 (DNF21); "Pratiche di security", pagg. 170-172 (DNF21).	
GRI 413: Comunità locali 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).	
413-2: Attività con impatti negativi, potenziali e attuali significativi sulle comunità locali	"Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Gli aspetti sociali", pagg. 148-151 (DNF21).	
414-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	"Una catena di fornitura sostenibile", pagg. 150-151 (DNF21).	
GRI 415: Politica pubblica 2016		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "L'etica del business", pagg. 169-175 (DNF21).	
415-1: Contributi politici	"Lotta alla corruzione", pagg. 172-173 (DNF21).	

TEMI MATERIALI

Standard specifico	Nome sezione e numero di pagina	Note/Omissioni
Trasformazione digitale		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Il contributo alla mitigazione dei cambiamenti climatici", pagg. 130-138 (DNF21).	
Importo speso per R&S e applicazioni tecnologiche di decarbonizzazione	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 133-134 (DNF21).	
Accordi di cooperazione/licenza firmati per progetti di decarbonizzazione energetica	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 133-134 (DNF21).	
Innovazione di prodotto ambientale	"Innovazione tecnologica e digitalizzazione", pagg. 133-134 (DNF21).	
Cybersecurity		
103-1, 103-2 e 103-3	"Metodologia, principi e criteri di reporting", pagg. 92-98 (DNF21); "Pratiche di security", pagg. 170-172 (DNF21).	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

La Relazione della società di revisione, che ha ad oggetto la Dichiarazione di carattere non finanziario inclusa nell'apposita sezione della Relazione finanziaria annuale, è accessibile tramite questo [link](#).



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

Sede sociale in San Donato Milanese (MI)
Via Martiri di Cefalonia, 67
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

Pubblicazioni
Bilancio al 31 dicembre (in italiano) redatto ai sensi
del D.Lgs. 9 aprile 1991, n. 127
Annual Report (in inglese)

Relazione finanziaria semestrale consolidata
al 30 giugno (in italiano)
Interim Financial Report as of June 30 (in inglese)

Bilancio di Sostenibilità 2021 (in italiano e inglese)

Disponibili anche sul sito internet Saipem: www.saipem.com

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-0244231

Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa:



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

SAIPEM.COM