

Addendum - La Performance di Sostenibilità 2013



saipem

La Performance di Sostenibilità

Il presente Addendum fornisce informazioni sulla performance di sostenibilità del Gruppo Saipem ed è predisposto in conformità alla Linea Guida del Global Reporting Initiative, versione G3.0.

Le informazioni sono strutturate secondo le indicazioni della Linea Guida e integrano quanto riportato nelle precedenti sezioni della Relazione Finanziaria Annuale e negli altri strumenti di comunicazione sulla performance dell'anno, come dettagliato nella sezione "Metodologia, criteri e principi di reporting".

Indice

Profilo organizzativo	ii
Impegni, risultati e obiettivi	iv
Metodologia, criteri e principi di reporting	vii
Governance, impegni, coinvolgimento degli stakeholder	ix
Informativa sulla modalità di gestione	xii
Indicatori di sostenibilità	xiv
Relazione della Società di Revisione	xxviii

Profilo organizzativo

Rif. GRI 2.1-2.10

Saipem è una società contrattista, leader a livello mondiale, con significative presenze locali in aree strategiche ed emergenti quali l'Africa, l'Asia Centrale, l'America, il Medio Oriente e il Sud-Est Asiatico.

Saipem gode di un posizionamento competitivo di eccellenza per la fornitura di servizi EPCI (Engineering, Procurement, Construction and Installation) ed EPC (Engineering, Procurement and Construction) nel settore Oil&Gas, sia onshore che offshore, con un focus particolare verso progetti complessi e tecnologicamente avanzati: attività in aree remote, acque profonde e progetti che comportano lo sfruttamento di gas o greggi difficili. I servizi di perforazione offerti dalla Società si distinguono in quanto vengono eseguiti in molte delle aree più critiche dell'industria petrolifera, spesso in sinergia con le sue attività onshore e offshore. La capacità della Società di sviluppare progetti in aree critiche o remote è garantita dall'efficace coordinamento tra le attività locali e la Corporate, dal supporto logistico assicurato in tutto il mondo e la consolidata abilità di gestire localmente tutte le difficoltà che si possono presentare in tali aree. Saipem è quotata alla Borsa Valori

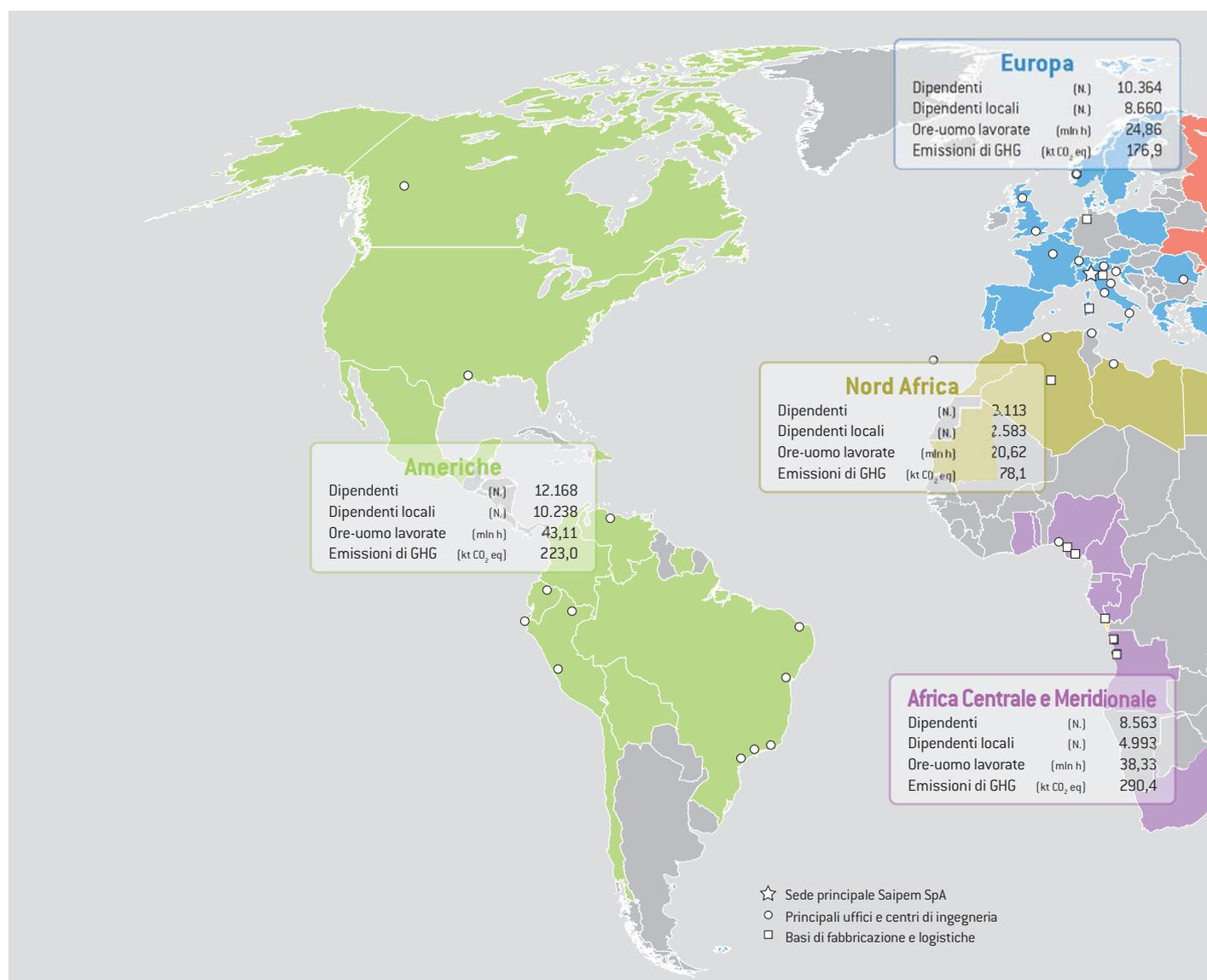
di Milano dal 1984. Eni, di cui Saipem è una partecipata, attualmente possiede il 42,91% delle azioni.

L'organizzazione

Saipem dispone di competenze all'avanguardia nell'ingegneria e nel project management e in contemporanea di una flotta tecnologicamente avanzata ed estremamente versatile.

Per adeguare il modello organizzativo con l'evoluzione del business, nel 2013 un unico Chief Operating Officer è stato nominato alla gestione integrata di tutte le attività di business. La struttura organizzativa risultante dall'integrazione dei business Engineering & Construction e Drilling è caratterizzata dai seguenti elementi:

- quattro strutture, Onshore, Offshore, Drilling e Floaters, dedicate allo sviluppo dei diversi prodotti e responsabili della definizione e implementazione delle strategie a livello worldwide;
- otto Regional Manager, rappresentanti di Saipem all'interno dell'area geografica assegnata e responsabili della promozione integrata del business e dell'ottimizzazione del Local Content;



- funzioni centrali - "Commerciale", "Tendering", "Ingegneria, Tecnologie e Commissioning" e "Project Management", con un ruolo di indirizzo, coordinamento e controllo a livello worldwide, trasversale ai prodotti.

Il 2013 in numeri

Nel 2013 l'attività nell'ambito dell'Engineering & Construction Offshore è consistita nella posa di 1.106 chilometri di condotte sottomarine e nell'installazione di 206.959 tonnellate di impianti. Per quanto riguarda invece l'ambito Engineering & Construction Onshore, l'attività svolta ha riguardato la posa di 433 chilometri di condotte di vario diametro e l'installazione di 178.252 tonnellate di impianti.

L'attività relativa al Drilling Offshore ha riguardato l'esecuzione di 127 pozzi per un totale di 201.037 metri perforati. Nell'ambito del Drilling Onshore sono stati eseguiti 373 pozzi per un totale di 820.872 metri perforati.

Ripartizione dell'azionariato per area geografica ⁽¹⁾

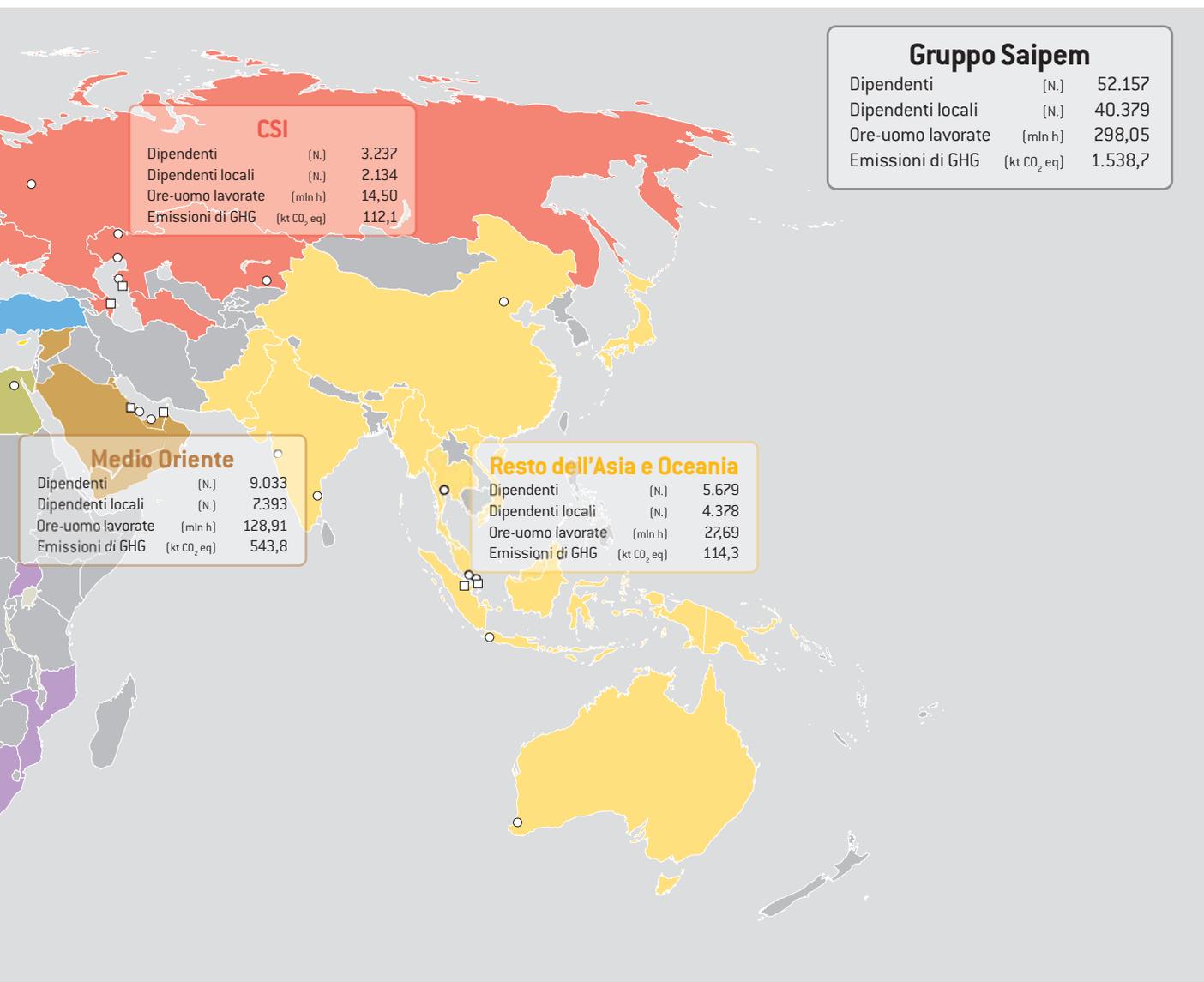
Azionisti	Numero di azioni	% sul capitale
Italia	247.712.308 ⁽²⁾	56,11
Altri Stati Unione Europea	67.229.108	15,23
Americhe	54.167.189	12,27
UK e Irlanda	33.178.317	7,52
Altri Stati Europa	12.562.295	2,85
Resto del Mondo	26.561.683	6,02

(1) Risultante dal pagamento del dividendo 2012.

(2) Comprende 1.939.832 azioni proprie in portafoglio che non percepiscono dividendo.

Backlog per area geografica

	[%]
Europa	17
CSI	5
Medio Oriente	19
Americhe	15
Nord Africa	4
Africa Centrale e Meridionale	32
Resto dell'Asia e Oceania	8



Impegni, risultati e obiettivi

Rif. GRI 1.2

Impegni	Risultati 2013	Obiettivi 2014-2017
Sicurezza Assicurare la sicurezza di tutte le persone che lavorano per Saipem	<ul style="list-style-type: none"> - Conferma delle certificazioni OHSAS 18001 per Saipem SpA e altre 18 società e filiali del Gruppo - Aggiornamento dei protocolli di Formazione HSE Italia - Iniziative volte al miglioramento continuo nella "Gestione delle Emergenze", coinvolgendo gli addetti in corsi dedicati, con argomento gli aspetti operativi, psicologici e di comportamento in caso di emergenza - Sviluppo ulteriore dei software dedicati al miglioramento dei processi aziendali e gestionali in ambito HSE. Si è infatti consolidato l'uso del software Corinth, per la gestione del processo di audit HSE, e Nike, per la gestione e standardizzazione dei Dispositivi di Protezione Individuale - Prosecuzione del programma LiHS e il suo adattamento alle realtà operative locali. L'attività di coinvolgimento è continuata coinvolgendo tutti i livelli della Società 	<ul style="list-style-type: none"> - Impegno per garantire che la gestione del rischio HSE sia adeguatamente valutata e siano prese in considerazione adeguate misure di mitigazione - Classificare le compagnie/filiali per cluster di rischio e ottenere la certificazione OHSAS 18001 per quelle con rischio HSE definito significativo - Conferma dell'impegno per la continua diminuzione degli incidenti sul lavoro e contestualmente lancio della campagna "We want zero", un programma che si propone di azzerare gli incidenti fatali - Emanazione protocolli di Formazione HSE internazionali - Prosecuzione del processo di standardizzazione della formazione HSE erogata nel Gruppo Saipem - Continuare ed estendere il programma LiHS "Leading Behaviours" - Migliorare la comunicazione e la condivisione di informazioni con i subcontrattisti, al fine di migliorare la loro performance e il rispetto di requisiti di sicurezza stabiliti da Saipem - Continuare l'implementazione della campagna per l'igiene industriale - Prosecuzione della campagna "Hand Safety" e "Working at Height and confined space" - Lancio della campagna "Life Saving Rules"
Salute Assicurare e promuovere la salute delle persone di Saipem	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione della divulgazione del programma "Pre-Travel Counselling" per tutto il personale destinato all'estero. I protocolli sanitari e la formazione "pre-travel" sono stati anche oggetto di validazione da parte dell'Università Cattolica, Istituto di Medicina del Lavoro, Roma - Lancio dell'applicazione "Si-Viaggiare" del Manuale Sanitario del lavoratore che viaggia, per Apple e Android - Sensibilizzazione della profilassi vaccinale e prosecuzione delle attività di prevenzione a favore dei dipendenti - Prosecuzione dei programmi anti-malaria, rivolti sia ai dipendenti sia alle comunità locali - Sviluppo ulteriore del programma H-Factor in altri siti per promuovere una corretta alimentazione - Lancio del programma "Choose Life", volto a promuovere un sano stile di vita - Introduzione di nuovi programmi quali il "Weight Control and Obesity Prevention Program", per il controllo del peso e la prevenzione dell'obesità, e il programma "Don't take my breath away-Stop Smoking Campaign", un programma contro il fumo 	<ul style="list-style-type: none"> - Proseguire la campagna "Choose Life" per promuovere uno stile di vita sano - Promuovere la campagna H-Factor ed estenderla alle compagnie operative e alle filiali - Prosecuzione di programmi per la prevenzione delle malattie cardiovascolari - Garantire formazione continua del personale medico, fornendo corsi specializzati come ad esempio l'ATLS (Advance Trauma Life Support) - Proseguire la divulgazione del Programma "Pre-Travel Counselling" per tutto il personale destinato all'estero e il relativo aggiornamento seguendo le allerte sanitarie internazionali - Perseguire il monitoraggio continuo degli Health Performance Indicators (HPI) - Rafforzare l'implementazione dei programmi di telemedicina e monitorarne il corretto utilizzo - Proseguire i programmi indirizzati alle comunità locali per la promozione della salute
Sviluppo delle persone Sviluppare le capacità e le competenze delle risorse umane, migliorando l'ambiente di lavoro e il sistema di gestione HR	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione del Progetto Sinergia per la creazione di una maggiore coerenza e collaborazione tra il sapere tecnico e la sua applicazione in ambito aziendale - Realizzazione di azioni di monitoraggio e controllo dei principali fenomeni gestionali "critici" quali straordinari, orario di lavoro e assenteismo - Realizzazione dell'evento chiamato "Share and Shape" che ha coinvolto circa 400 giovani risorse i quali hanno potuto presentare delle proposte di miglioramento al Top Management. Alcune di queste proposte verranno effettivamente realizzate a partire dal 2014 - Avviamento di un progetto per migliorare l'identificazione e il monitoraggio delle risorse critiche - Continuazione di programmi formativi e di carriera per la sostituzione degli espatriati con personale locale - Realizzazione di uno studio di fattibilità per l'individuazione di obiettivi quantitativi finalizzati all'aumento della percentuale di donne nei Board e negli Organismi di Vigilanza delle società del Gruppo Saipem - Collaborazioni con università locali e per lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali del personale 	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione del contenuto locale anche attraverso specifici programmi formativi e di carriera per lo sviluppo e crescita professionale del personale locale - Aggiornamento dell'analisi di clima - Prosecuzione progetto Sinergia - Azioni specifiche di comunicazione interna delle politiche di gestione e sviluppo HR - Sviluppo di azioni tese a sostenere l'incremento e la qualità dell'occupazione femminile [aumento della presenza femminile nella rosa di candidature a tutti i livelli, adozione di strumenti di welfare] - Attuazione di politiche di monitoraggio delle politiche retributive e del turnover

Impegni	Risultati 2013	Obiettivi 2014-2017
Security		
Assicurare la security per le persone e i mezzi di Saipem	<ul style="list-style-type: none"> - Emissione dei criteri "Project Security Risk Analysis Process" - Realizzazione della prima sessione di formazione su tematiche dei diritti umani indirizzato al personale di Security - Coerentemente con le indicazioni in tema di "Law Compliance", il Modello di Controllo Interno continua la diffusione a tutti i livelli gerarchici, sia in ambito italiano sia internazionale, con l'erogazione di corsi di formazione in modalità e-learning riguardanti il D.Lgs. n. 231/2001 e le tematiche di Security 	<ul style="list-style-type: none"> - Prosecuzione dell'estensione del numero di contratti con società fornitrici di servizi di security che includono clausole sui diritti umani - Progettazione e realizzazione di un training sui diritti umani per il personale di Security
Ambiente		
Gestire e minimizzare gli impatti ambientali nel ciclo di vita delle attività operative, migliorando le performance ambientali	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione delle valutazioni energetiche sui palazzi uffici, in accordo alla norma ISO 50001:2001 "Sistemi di gestione dell'energia" e ha partecipato al progetto per lo sviluppo di una valutazione energetica per la Saipem 7000 - Sviluppo di adeguati piani di gestione degli sversamenti accidentali su tutti i siti e progetti, unitamente ad attività di formazione del personale coinvolto nelle attività impattanti ed esercitazioni condotte periodicamente - Ottenimento della certificazione ISO 14001 per le attività della Business Unit Drilling - Diffusione dell'iniziativa "Reduce your Foodprint" collegata con la Giornata Mondiale dell'Ambiente, finalizzata alla riduzione degli sprechi - Revisione degli standard di controllo 231 in materia ambientale - Organizzazione del corso "Train the trainer" rivolto al personale internazionale in ambito HSE e individuato come potenziale trainer ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> - Perseguire il monitoraggio continuo della performance e degli impatti ambientali - Valutazioni energetiche su alcuni asset (tra cui rig onshore e impianti di trattamento delle acque) e palazzi uffici per individuare aree critiche e proporre azioni correttive al fine di incrementare l'efficienza energetica - Redazione di una procedura corporate sulla gestione della biodiversità e promozione delle best practice del Gruppo Saipem sulla gestione della biodiversità - Promozione di iniziative per risparmiare il consumo di materie prime e sviluppo di una linea guida per la diffusione di best practice sull'uso dell'acqua - Revisione delle procedure corporate in compliance del decreto legislativo italiano n. 231 dell'8 giugno 2001, che oggi include anche i reati ambientali
Territorio e Comunità		
Migliorare e consolidare la relazione con gli stakeholder locali e contribuire allo sviluppo socio-economico del contesto locale	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di un workshop interno con le figure preposte alla gestione della sostenibilità sui territori (sustainability officer) al fine di uniformare e migliorare gli strumenti di mappatura e analisi degli stakeholder e del contesto locale - Consolidamento delle attività per il monitoraggio delle iniziative per le comunità locali e delle attività di relazione con gli stakeholder - Implementazione del modello di valutazione degli impatti economici della strategia di Local Content su Arabia Saudita, Indonesia e Australia e aggiornamento dell'analisi per la Nigeria - Prosecuzione del programma di audit su tematiche inerenti diritti del lavoro e rispetto dei diritti umani realizzati su 24 fornitori - Coinvolgimento dei fornitori e subcontrattisti locali in attività di sostenibilità volte alle comunità ospitanti in Kazakhstan - Partnership e collaborazioni con scuole, istituti e università locali per lo sviluppo del sistema educativo e il miglioramento delle competenze della popolazione locale, anche con riferimento a tematiche tecniche Oil&Gas e di sicurezza (Kazakhstan, Perù, Italia, Brasile, Nigeria, Colombia e Algeria) - Partnership e collaborazioni con organizzazioni e istituzioni sanitarie, al fine di migliorare le condizioni sanitarie locali e combattere malattie endemiche (Venezuela, Colombia, Kazakhstan, Congo, Angola e Nigeria) - Iniziative di supporto ai fornitori locali volti alla qualifica e all'adeguamento agli standard operativi di Saipem in Nigeria e Colombia 	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzare il dialogo con i clienti e le istituzioni locali rispetto ai programmi Saipem finalizzati allo sviluppo del contesto locale - Consolidare il sistema di mappatura e definizione delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder locali al fine di rafforzare le relazioni - Rafforzare i processi che riguardano il monitoraggio delle iniziative per le comunità locali - Proseguire la realizzazione di strumenti di comunicazione ad hoc per gli stakeholder locali - Proseguire l'implementazione del modello di valutazione degli impatti economici sulle realtà operative significative - Prosecuzione del programma di audit su fornitori in aree critiche su tematiche inerenti diritti del lavoro e rispetto dei diritti umani - Proseguire nelle attività di supporto allo sviluppo socio-economico delle comunità ospitanti e alla valorizzazione delle risorse locali nei principali Paesi in cui Saipem opera - Proseguire azioni per aumentare la quota di procurato locale a progetto anche attraverso iniziative di supporto alla qualifica di fornitori locali

Impegni	Risultati 2013	Obiettivi 2014-2017
<p>Clienti</p> <p>Migliorare la qualità dei servizi offerti, anche in merito alle tematiche di sostenibilità di interesse per il cliente</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meeting specifici su tematiche di sostenibilità tenuti con diversi clienti - Coinvolgimento e collaborazione con un cliente volto alla realizzazione dello studio di valutazione dell'impatto economico di un progetto in Australia e di uno studio sul valore generato dagli ecosystem services nell'ambito dello stesso progetto 	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere occasioni di confronto con i clienti al fine di rafforzare la relazione anche in un'ottica di gestione sostenibile dei progetti - Partecipare a eventi, a livello nazionale e internazionale, sulle tematiche di sostenibilità per presentare e condividere risultati, programmi e approcci agli stakeholder interessati
<p>Governance</p> <p>Mantenere e rafforzare un sistema di governance adeguato a gestire le sfide del business di Saipem, in maniera sostenibile</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formazione (e-learning e aula) in Italia e all'estero, su tematiche anti-corruption, Modello e Codice Etico - Finalizzazione delle attività di aggiornamento del Modello 231 di Saipem SpA al fine di recepire i reati introdotti nel D.Lgs. n. 231/2001 dalla legge n. 94, dalla legge n. 99 e dalla legge n. 116 del 2009 - Formazione a aggiornamento dei membri dei Compliance Committee - Avvio delle attività di verifica ed eventuale aggiornamento di alcuni procedure 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento del Modello 231 di Saipem SpA al fine di recepire i reati introdotti nel D.Lgs. n. 231/2001 dalla legge n. 190 del 6 novembre 2012 - Revisione e aggiornamento delle procedure anti-corruzione - Formazione e aggiornamento in Italia e all'estero (e-learning e aula) su tematiche anti-corruption, Modello 231 e Codice Etico - Formazione e aggiornamento continuo dei componenti dei Compliance Committee delle società controllate - Prosecuzione da parte delle società controllate estere della verifica della compliance dell'Organisation Management and Control Model con la legislazione locale e successive gap analysis sulle attività sensibili e standard di controllo in vigore nelle società stesse

Metodologia, criteri e principi di reporting

Rif. GRI 3.1-3.13

Dal 2011 gli indicatori e più in generale le performance di sostenibilità del Gruppo sono riportate sotto forma di Addendum. Tale documento è complementare a "Saipem Sustainability"; quest'ultimo tratta gli argomenti materiali per Saipem e gli stakeholder ai quali è indirizzato e descrive le azioni e le iniziative realizzate per raggiungere gli obiettivi prefissati.

Entrambi i documenti sono parte integrante del sistema di comunicazione e reporting di sostenibilità di Saipem, composto da strumenti realizzati per comunicare in maniera esaustiva ed efficace le informazioni sulla performance di sostenibilità ai diversi stakeholder della Società.

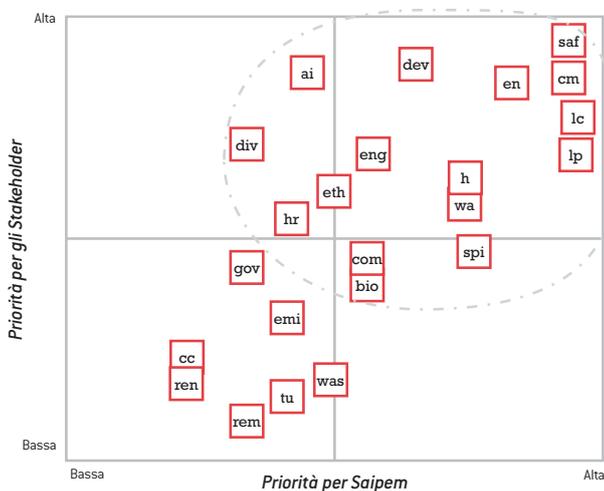
Strumenti di comunicazione	Stakeholder finanziari	Clienti	Stakeholder interni	Stakeholder locali
Saipem Sustainability 2013				
Addendum: La Performance di Sostenibilità				
Report Paese e Progetto				
Relazione Finanziaria Annuale, Corporate Governance, Codice Etico				
Leaflet annuali, poster e newsletter interne				
Sito web Saipem, versione interattiva dei documenti				
Applicazione per iPad				

Principi di reporting e risultati dell'analisi di materialità

La trattazione delle informazioni e degli indicatori dei dati è conforme alle Linee Guida del Global Reporting Initiative versione G3.0. Per definire i temi di sostenibilità considerati più significativi, sia internamente alla Società che per gli stakeholder di riferimento, nel corso del 2013 è stata condotta nuovamente un'analisi di materialità.

Come primo passo sono stati identificati gli aspetti rilevanti che sono considerati nell'analisi al fine di individuare quelli materiali. Tale processo si basa sul contesto di sostenibilità e sull'analisi delle priorità degli stakeholder di riferimento: clienti e stakeholder finanziari.

Per semplicità di analisi e comparabilità dei risultati, i 23 aspetti individuati sono stati raggruppati in 8 macro-categorie.



Dipendenti locali	le	Sviluppo e formazione	dev
Procurato locale	lp	Relazioni sindacali	tu
Salute	h	Coinvolgimento della comunità	eng
Sicurezza	saf	Iniziative della comunità	com
Gestione dei contrattisti	cm	Etica del business	eth
Integrità degli asset e gestione delle emergenze	ai	Diritti umani e condizioni di lavoro	hr
Energia	en	Governo della sostenibilità	gov
Acqua	wa	Remunerazioni collegate alla sostenibilità	rem
Biodiversità	bio		
Sversamenti	spi	Cambiamento climatico	cc
Rifiuti	was	Emissioni nell'aria	emi
Diversità	div	Rinnovabili	ren

Il livello di significatività interna è stato validato dal Comitato di Sostenibilità su proposta della funzione di Sostenibilità, tenuto conto dei principi e dei valori della Società, della strategia di business e i relativi obiettivi, delle competenze e i fattori distintivi che differenziano Saipem nel proprio segmento di settore.

Il livello di interesse esterno è stato rilevato combinando: (a) un'analisi di benchmarking su un panel di società rappresentanti i principali clienti di Saipem; (b) i risultati del monitoraggio delle richieste e degli interessi che i diversi stakeholder considerati nell'analisi hanno mostrato a Saipem nell'anno di rendicontazione; (c) i risultati di un'analisi di frequenza e rilevanza con cui gli aspetti analizzati si presentano nei questionari degli analisti finanziari e delle agenzie di rating. La materialità degli aspetti risulta dall'intersezione del livello di significatività interna con il livello di interesse esterno. Per la prima volta risultati di quest'analisi sono stati presentati a un panel di esperti esterni prima della redazione del bilancio per avere un feedback preliminare.

Una descrizione più in dettaglio di questo evento si può trovare in "Saipem Sustainability 2013" alla pagina 6.

La selezione delle attività e dei programmi descritti nello specifico, sui temi identificati come materiali, è stata operata tenendo conto del contesto di sostenibilità dando maggior risalto alle tematiche e ai Paesi nei quali la Società ha un impatto più significativo e alle iniziative più rilevanti.

Perimetro di Reporting

Il presente Addendum contiene le informazioni e una descrizione degli indicatori relativi alla performance di Saipem SpA e tutte le

imprese controllate, direttamente o indirettamente, dal Gruppo nel triennio 2011-2013, al fine di permettere una comprensione del trend della performance nel tempo.

Per quanto riguarda i dati finanziari, coerentemente con i criteri di redazione della relazione finanziaria, sono comprese nell'area di consolidamento, per la quota proporzionale, le imprese controllate congiuntamente con altri soci per effetto di accordi con essi.

Per i dati HSE, società immateriali e controllate che non producono effetti significativi non sono incluse nel perimetro di rendicontazione. In alcuni casi, per alcuni indicatori HSE ritenuti particolarmente importanti in rapporto al business della Società, vengono inclusi nella rendicontazione anche i subappaltatori e fornitori operanti sui progetti operativi della Società. Eventuali eccezioni sono segnalate nel documento con riferimento allo specifico indicatore.

Per quanto riguarda le altre aree, i dati relativi a società controllate in percentuale inferiore al 100% sono calcolati secondo il criterio operational, ovvero Saipem rendiconta tutte le attività nelle quali Saipem SpA o una controllata esercitano il controllo operativo.

Nel testo sono espressamente indicate le eccezioni rispetto ai suddetti criteri, alcune particolari metodologie di calcolo degli indicatori, eventuali modifiche di quest'ultime ed eventuali riformulazioni, fermo restando l'impegno generale nel mantenere la coerenza delle informazioni e dei dati già comunicati nelle edizioni precedenti.

La rendicontazione è sottoposta a revisione limitata da parte di una società indipendente, verificatore unico della Relazione Finanziaria Annuale, nella quale è inclusa il presente Addendum, e del documento "Saipem Sustainability 2013".

Per il presente documento, Saipem dichiara un livello di applicazione B+ della linea guida del Global Reporting Initiative livello 3.0.

Livello di applicazione del report		C	C+	B	B+	A	A+
Informativa Standard	Informativa sul Profilo G3 OUTPUT	Inclusione di: 1.1 2.1 – 2.10 3.1 – 3.8, 3.10 – 3.12 4.1 – 4.4, 4.14 – 4.15	Report con <i>assurance</i> esterna	Inclusione di tutti i criteri elencati per il Livello C più: 1.2 3.9 – 3.13, 4.5 – 4.13, 4.16 – 4.17	Report con <i>assurance</i> esterna	Stessi requisiti previsti per il Livello B	
	Informativa sulla modalità di gestione G3 OUTPUT	Non Richiesto		Informativa sulla modalità di gestione per ciascuna categoria di indicatori		Informativa sulla modalità di gestione per ciascuna categoria di indicatori	
	Indicatori di Performance G3 e Supplementi di Settore OUTPUT	Inclusione di almeno 10 Indicatori di performance, di cui almeno un indicatore per ciascuna delle seguenti categorie: sociale, economica e ambientale		Inclusione di almeno 20 Indicatori di performance, di cui almeno un indicatore per ciascuna delle seguenti categorie: economica, ambientale, diritti umani, lavoro, società, responsabilità di prodotto		Inclusione di ciascun Indicatore G3 Core e di ciascun Indicatore del Supplemento di settore* considerando il Principio di materialità, includendo l'Indicatore oppure inserendo la spiegazione della sua omissione	

*Versione finale dei Supplementi di settore

Governance, impegni, coinvolgimento degli stakeholder Rif. GRI 4.1-4.17

È impegno di Saipem mantenere e rafforzare un sistema di Governance allineato con gli standard delle best practice internazionali, idoneo alla complessità della Società.

Di seguito si riporta una breve descrizione della struttura di governo societaria. Ulteriori dettagli sono forniti dal documento "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2013" [RGS 2013] nella "Relazione sulla Remunerazione", nel Codice Etico e nella sezione Governance del sito internet della Società.

Struttura di governo dell'organizzazione

La struttura organizzativa della Società è caratterizzata dalla presenza del Consiglio di Amministrazione (CdA), organo centrale nel sistema di governo societario, a cui è affidata in via esclusiva la gestione aziendale. Le funzioni di vigilanza sono affidate al Collegio Sindacale e quelle di revisione legale alla Società di Revisione. L'Assemblea degli Azionisti è l'organo sociale che manifesta, con le sue deliberazioni adottate in conformità della legge e dello Statuto, la volontà sociale. L'attuale CdA è composto da 9 amministratori (di cui 8 non esecutivi e 6 indipendenti). Il CdA ha inoltre istituito al proprio interno due Comitati con funzioni consultive e propositive: il Comitato per il Controllo e Rischi, composto da 3 amministratori non esecutivi indipendenti, e il Comitato per la Remunerazione e le Nomine, composto anch'esso da 3 consiglieri non esecutivi e indipendenti.

Dialogo con gli azionisti

Il dialogo con gli azionisti è garantito dal responsabile della segreteria societaria. Le informazioni di loro interesse sono disponibili sul sito Saipem e possono essere chieste anche tramite l'e-mail: segreteria.societaria@saipem.com.

A tutela degli azionisti di minoranza, un sindaco effettivo e un supplente del Collegio Sindacale sono scelti tra i candidati degli azionisti di minoranza. L'Assemblea nomina Presidente del Collegio Sindacale il Sindaco effettivo nominato con queste modalità e quindi tratto dalla lista di minoranza.

Attraverso il sito Saipem è garantita, più in generale, adeguata informativa attraverso l'ampia documentazione resa disponibile agli investitori, al mercato e alla stampa, anche tramite comunicati stampa e incontri periodici con gli investitori istituzionali, con la comunità finanziaria e con la stampa. I dipendenti Saipem hanno a disposizione numerosi canali di informazione dedicati, tra cui: il portale intranet, il magazine trimestrale "Orizzonti" e numerose newsletter e magazine locali.

Inoltre sono garantiti i canali di informazione e dialogo previsti dagli accordi sindacali, all'interno del sistema di relazioni industriali volto ad assicurare a tutti i dipendenti informazione preventiva, consultazione e partecipazione.

Saipem mette a disposizione di dipendenti e stakeholder un canale informativo, che fa capo all'Organismo di Vigilanza e garantisce riservatezza ed esclusione di qualsiasi forma di ritorsione, attraverso il quale è possibile inoltrare segnalazioni relative a problematiche

di sistema di controllo interno, informativa societaria, responsabilità amministrativa della Società, frodi o altre materie (violazioni del Codice Etico, pratiche di mobbing, furti, security, etc.).

Remunerazione

La struttura retributiva dell'Amministratore Delegato-CEO e degli altri Dirigenti con responsabilità strategiche, è costituita da una parte fissa e una parte variabile annuale. La remunerazione variabile è determinata con riferimento agli obiettivi Saipem nell'anno, relativi a ordini da acquisire, investimenti e portafoglio, EBITDA adjusted e sostenibilità.

Per le tematiche relative ai compensi di Amministratori, Sindaci e Dirigenti con responsabilità strategiche si rinvia, pertanto, alla "Relazione sulla Remunerazione" il cui testo è messo a disposizione del pubblico presso la sede sociale e nella sezione "Corporate Governance" del sito internet della Società www.saipem.com.

Trasparenza e correttezza

La procedura Saipem "Operazioni con interessi degli amministratori e sindaci e operazioni con parti correlate" (disponibile sul sito internet www.saipem.com nella sezione "Corporate Governance"), volta ad assicurare trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale alle operazioni con parti correlate, è stata approvata nell'anno 2010 e modificata il 13 marzo 2012 dal CdA.

Requisiti degli amministratori

Gli amministratori posseggono i requisiti di onorabilità prescritti dalle disposizioni normative, nonché i requisiti di professionalità e l'esperienza necessaria a svolgere con efficacia ed efficienza il loro mandato al quale sono in grado di dedicare tempo e risorse adeguate. Il CdA, in conformità al Codice di Autodisciplina, esegue annualmente un'autovalutazione sulla dimensione, composizione, livello di funzionamento ed efficienza del Consiglio stesso e dei suoi Comitati, avvalendosi dell'assistenza di un consulente esterno specializzato.

Mission, valori, codici di condotta

Il riconoscimento chiaro dei propri valori e responsabilità è un elemento fondante della relazione di Saipem con i propri stakeholder. I seguenti principi, sanciti anche dalla Mission aziendale, sono applicati universalmente nelle realtà operative del Gruppo. L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le persone di Saipem nello svolgimento delle proprie funzioni e responsabilità. Tali principi, oltre all'impegno, alla trasparenza, all'efficienza energetica e allo sviluppo sostenibile, caratterizzano i comportamenti di tutta l'organizzazione. Il

Codice Etico definisce con chiarezza l'insieme dei valori che la Società riconosce, accetta e condivide, nonché l'insieme delle responsabilità che essa assume verso l'interno e verso l'esterno.

Al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, il Consiglio di Amministrazione ha approvato finora specifiche Policy denominate: "Le nostre persone"; "I nostri Partner nella catena del valore"; "La Global Compliance"; "La Corporate Governance"; "Eccellenza Operativa"; "I nostri Partner istituzionali"; "L'Information Management"; "I nostri Asset Materiali e Immateriali"; "La Sostenibilità"; "L'Integrità nelle nostre Operations". La performance della Società e delle sue controllate negli ambiti sociali, ambientali ed economici mostrata dagli indicatori riportati nel presente documento testimonia il grado di implementazione dei suddetti principi.

Gestione e valutazione delle performance

Il CdA riceve dagli Amministratori con deleghe, in occasione delle riunioni del Consiglio, un'informativa con periodicità almeno trimestrale sull'attività svolta nell'esercizio delle deleghe, sull'attività del Gruppo e sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Società o dalle sue controllate, e approva annualmente la Pianificazione Strategica, che oltre a tematiche prettamente economico-finanziarie, include obiettivi inerenti aspetti di sostenibilità del business.

I principali rischi riconducibili all'area HSE sono identificati, monitorati e gestiti da Saipem tramite un Sistema Integrato di Gestione HSE, basato su un ciclo annuale di pianificazione, attuazione, controllo, riesame dei risultati e definizione di nuovi obiettivi. La relativa performance è presentata e discussa a ogni riunione del CdA, che emana di conseguenza indicazioni operative. Il CdA è altresì informato all'occorrenza della performance sociale, in attuazione della politica di massimizzazione del Local Content e in merito alla gestione del personale della Società.

Autovalutazione

Il CdA di Saipem, in linea con le best practice internazionali e conformemente alle previsioni del Codice di Borsa, svolge annualmente un programma di autovalutazione sulla dimensione composizione e funzionamento del Consiglio e dei comitati consiliari, eventualmente esprimendo orientamenti sulle figure professionali la cui presenza in Consiglio sia ritenuta opportuna.

Al Comitato di Sostenibilità, presieduto dall'Amministratore Delegato-CEO, con cadenza quadrimestrale vengono presentate le principali performance e attività in corso relative alle tematiche di sostenibilità; il Comitato fornisce quindi le linee di indirizzo e approva la pianificazione delle attività. Il Comitato è inoltre informato e approva, in via preventiva, i documenti di rendicontazione esterna sulla performance di sostenibilità nell'anno, che vengono successivamente approvati in via formale dal CdA in concomitanza alla Relazione Finanziaria Annuale.

Gestione del rischio

Il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato per il Controllo e Rischi, con delibera del 30 luglio 2013, ha approvato i "Principi di Risk Management Integrato". Il processo Risk Management Integrato ("RMI"), caratterizzato da un approccio strutturato e sistematico, prevede che i principali rischi siano efficacemente identificati, valutati, gestiti, monitorati, rappresentati e, ove possibile, tradotti in opportunità e vantaggio competitivo. Saipem, sulla base dei principi approvati dal Consiglio di Amministrazione, ha sviluppato e attuato un modello per la gestione integrata dei rischi aziendali, che è parte integrante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Il Modello, definito in coerenza ai principi e alle best practice internazionali, persegue gli obiettivi di conseguire una visione organica e di sintesi dei rischi aziendali, una maggiore coerenza delle metodologie e degli strumenti a supporto del risk management e un rafforzamento della consapevolezza, a tutti i livelli, che un'adeguata valutazione e gestione dei rischi di varia natura può incidere sul raggiungimento degli obiettivi e sul valore dell'azienda. A tal fine, il Modello è caratterizzato dai seguenti elementi costitutivi:

- (i) Risk Governance: rappresenta l'impianto generale dal punto di vista dei ruoli, delle responsabilità e dei flussi informativi per la gestione dei principali rischi aziendali; per tali rischi il modello di riferimento prevede ruoli e responsabilità distinti su tre livelli di controllo;
- (ii) Processo: rappresenta l'insieme delle attività con cui i diversi attori identificano, misurano, gestiscono e monitorano i principali rischi che potrebbero influire sul raggiungimento degli obiettivi di Saipem;
- (iii) Reporting: rileva e rappresenta le risultanze del Risk Assessment evidenziando i rischi maggiormente rilevanti in termini di probabilità e impatto potenziale e rappresentandone i relativi piani di trattamento.

Adesione a codici di condotta

Il Codice Etico di Saipem fa riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, le Convenzioni fondamentali dell'ILO (International Labour Organization) e delle Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali, quali principi fondamentali a cui Saipem si ispira nelle sue attività operative.

Associazioni

Saipem partecipa a numerose iniziative e associazioni che principalmente si prepongono come obiettivo la condivisione delle best practice del settore di competenza.

La relazione con gli Stakeholder Rif. GRI 4.14-4.17

Le modalità di identificazione, mappatura ed engagement degli stakeholder a livello locale sono descritte nel documento "Saipem Sustainability 2013". Di seguito le principali azioni di coinvolgimento degli stakeholder nel 2013.

Stakeholder finanziari

Saipem ha adottato una politica di comunicazione volta a instaurare un costante dialogo con gli investitori e a garantire la sistematica diffusione di un'informazione esauriente e tempestiva sulla propria attività. L'informazione agli investitori e al mercato è assicurata dai comunicati stampa, dalla presentazione periodica dei risultati finanziari e dall'ampia documentazione resa disponibile e costantemente aggiornata sul sito internet, nonché da incontri periodici con gli investitori istituzionali e con gli analisti finanziari. Gli azionisti individuali sono coinvolti prevalentemente attraverso il dialogo con la segreteria societaria. Nel corso del 2013 il management ha incontrato la comunità finanziaria durante 17 giornate di Road Show nelle principali piazze finanziarie mondiali e in occasione di 5 conferenze di settore. Nel corso del 2013 Saipem ha inoltre predisposto alcune informative riguardanti aspetti di sostenibilità per EIRIS, VIGEO, la Financière de l'Echiquier, Global Sustainability Rating, Ethical Council e Storebrand. Saipem ha inoltre partecipato al Carbon Disclosure Project (CDP).

Clienti

La relazione a livello dei progetti operativi è costante: project manager e staff di progetto svolgono colloqui, riunioni e rispondono alle richieste del cliente, spesso on-site, nell'operatività quotidiana. I clienti vengono inoltre coinvolti nelle iniziative di formazione di HSE quali ad esempio campagne di sensibilizzazione ambientale o la LiHS (Leadership in Health and Safety). A fine progetto e con cadenza annuale per i progetti più rilevanti, viene richiesto al cliente un feedback tramite lo strumento di "Customer Satisfaction". Inoltre, incontri con clienti o potenziali clienti sono organizzati nell'ambito commerciale o possono riguardare alcuni aspetti specifici quali l'approccio di Saipem alla sostenibilità. Nel corso del 2013 Saipem ha realizzato numerosi incontri con clienti per coinvolgerli nella propria strategia di sostenibilità in Sud America, Canada, Arabia Saudita, Australia e Azerbaijan. La Società ha inoltre cooperato con Qatar Petroleum per il "Sustainable Development Industry (SDI) Reporting Qatar".

Dipendenti

I rappresentanti dei lavoratori e i sindacati vengono coinvolti nella contrattazione collettiva e in altre attività di dialogo su specifiche azioni locali, anche attraverso meeting periodici. La gestione dei dipendenti della Società è responsabilità della funzione Risorse Umane in ogni sito operativo o società del Gruppo (come descritto nel documento "Saipem Sustainability 2013"). Nel 2013 sono stati analizzati i risultati dell'indagine di engagement che è stata lanciata alla fine del 2012, indirizzata alla popolazione di Dirigenti, Quadri e Impiegati di Saipem SpA e Saipem UK Ltd. 6.292 dipendenti sono stati invitati a partecipare a quest'indagine, il 75% dei quali hanno effettivamente partecipato.

Il risultato totale di Engagement di Saipem è il 53%. Le domande chiave dell'indagine si riferivano ai tre comportamenti "Say, stay, strive".

A seguito di ciò sono stati coinvolti circa 400 giovani risorse tra i 28 e i 35 anni e con un'esperienza aziendale compresa tra i 3 e i 5 anni, che hanno avuto l'occasione di presentare alcune delle loro proposte al Top Management di Saipem.

In Angola i dipendenti sono stati coinvolti insieme alle proprie famiglie e figli nel workshop Little LiHS. Le attività di coinvolgimento e formazione dei dipendenti sulle tematiche di sostenibilità sono continuate anche nel corso del 2013 tramite l'organizzazione di seminari tematici e incontri specifici con le funzioni manageriali.

Comunità locali

Come descritto nel documento "Saipem Sustainability 2013", ogni società operativa o progetto ha un approccio specifico nella relazione con le comunità locali dove opera, che considera il ruolo di Saipem e il contesto socio-economico e culturale. Nel corso del 2013 numerose sono state le iniziative di coinvolgimento delle comunità locali. In Kazakhstan è stato organizzato un incontro pubblico con la popolazione del villaggio di Kuryk per presentare e discutere il piano di sostenibilità di Ersai. In quell'occasione sono stati identificati alcuni stakeholder locali affinché supervisionassero e monitorassero l'esecuzione delle attività. Ciò è stato fatto per rafforzare il senso di responsabilità e il riconoscimento di tali iniziative da parte della comunità.

In Nigeria le relazioni con le comunità locali sono definite e regolate nei Memorandum of Understanding (MoU) firmati dalla Società, dal cliente (in caso di progetti) e dai rappresentanti delle comunità coinvolte nelle operazioni. Altre iniziative e progetti per le comunità locali sono stati realizzati in Congo, Colombia, Kazakhstan, Indonesia, Perù, Venezuela, Messico, Angola e Brasile (ulteriori dettagli in "Saipem Sustainability 2013").

Governi e autorità locali

Il coinvolgimento con governi e soprattutto con le autorità locali viene definito specificatamente per ogni realtà operativa e Paese in cui Saipem opera, considerando le specificità del Paese e del contesto sociale. Oltre alle relazioni istituzionali e ufficiali con le autorità, Saipem collabora con soggetti pubblici per la realizzazione di iniziative per le comunità e il territorio. In questo contesto si inseriscono le collaborazioni con enti ministeriali per la salute, ospedali o centri medici locali volti alla realizzazione di progetti di sensibilizzazione contro malattie quali Malaria, AIDS in Congo e Nigeria, e collaborazioni con enti di protezione ambientale per iniziative di tutela dell'ambiente in Congo e Kazakhstan. Nel 2013 è proseguita la cooperazione con la municipalità di Guarujá in Brasile, in seguito alla "Dichiarazione di Intenti". Saipem collabora con istituzioni locali quali scuole e università, anche attraverso specifiche partnership, al fine di contribuire allo sviluppo di un sistema educativo che risponda alle esigenze del settore privato con particolare riferimento a quello dell'Oil&Gas. Numerose collaborazioni sono in atto in Algeria, Kazakhstan, Italia, Congo, Indonesia, Azerbaijan e Colombia.

Organizzazioni locali e non governative

Saipem collabora con organizzazioni e ONG soprattutto a livello locale, anche attraverso partnership e collaborazioni, al fine di implementare iniziative per le comunità che siano specifiche e contestualizzate alle principali problematiche del territorio. Collaborazioni con ONG locali sono state realizzate principalmente in Congo e Kazakhstan per l'avvio di studi e iniziative di carattere sociale.

Nel 2013 è proseguita la collaborazione con l'ONG Eurasia Foundation of Central Asia (EFCA) in Kazakhstan per la realizzazione di iniziative indirizzate alla comunità locale nel campo dell'educazione. Procede inoltre la collaborazione con Junior Achievement Azerbaijan (JAA) per rafforzare le competenze tecniche degli studenti universitari. In Colombia la Società ha realizzato diverse iniziative per incrementare la consapevolezza su tematiche ambientali in collaborazione con diverse ONG locali.

Fornitori

La relazione con i fornitori è dettagliata nel documento "Saipem Sustainability 2013", dove vengono dettagliati i processi di selezione e valutazione dei fornitori. A livello locale, il coinvolgimento dei fornitori è costante, con la realizzazione di specifiche iniziative volte a migliorare la qualità delle forniture e allineare i fornitori ai requisiti di qualità, salute, sicurezza, ambiente e sociali di Saipem. In particolare, incontri con fornitori locali si sono svolti in India, Cina e Brasile. In Kazakhstan i fornitori sono stati coinvolti nella realizzazione di iniziative per le comunità locali. Nel 2013 sono stati organizzati dei forum indirizzati ai fornitori in Venezuela, Nigeria, Brasile e Colombia e dei corsi di formazione in Azerbaijan e Nigeria. La Società ha supportato con diverse iniziative le aziende aborigene in Australia e Canada. Infine vanno menzionati gli incontri che periodicamente vengono organizzati con i fornitori con i quali sono stati firmati degli strategic agreement.

Informativa sulla modalità di gestione

Di seguito si riporta l'informativa sulle modalità di gestione delle tematiche relative alla sostenibilità in conformità a quanto richiesto dalla Linea Guida GRI G3.0. Tutti i documenti sono disponibili nelle sezioni di documentazione del sito internet aziendale www.saipem.com.

Performance economica

Saipem è un contrattista internazionale, operante nel settore dell'Oil&Gas, con ricavi nel 2013 pari a circa 12 miliardi di euro. La Società opera con più di 52.000 dipendenti, ed è presente in più di 70 Paesi, con una presenza spesso di medio o lungo periodo, anche in contesti difficili e "di frontiera". Pertanto si impegna a minimizzare eventuali impatti negativi su tali territori e a contribuire alla massimizzazione degli impatti positivi attraverso l'attuazione di strategie per uno sviluppo sostenibile locale.

Maggiori informazioni sono presenti nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013" e nel capitolo "Developing long-term competitiveness" di "Saipem Sustainability 2013".

Ambiente

Fornire prodotti e servizi d'eccellenza per Saipem va di pari passo con l'impegno nella tutela ambientale. Saipem ha definito un sistema di gestione integrato Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE) che costituisce il riferimento per tutte le unità produttive e prevede un'attività sistematica di audit, al fine di garantire la conformità ai requisiti imposti dalla legislazione, nazionale e internazionale, e quanto stabilito contrattualmente dal cliente. Oltre alle funzioni di staff di Corporate e nelle principali società operative, a ogni progetto operativo viene assegnato un team preposto alla gestione HSE. La minimizzazione degli impatti ambientali è un obiettivo sull'intero ciclo di vita di un progetto, dalla fase di ingegneria al de-commissioning. Inoltre, l'innovazione tecnologica al servizio degli asset aziendali e l'implementazione di best practice sui progetti operativi sono volti a un costante miglioramento della performance ambientale.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Minimising environmental impacts" di "Saipem Sustainability 2013", nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013", nel paragrafo "Impegni, risultati e obiettivi" di questo Addendum e nella sezione "Sostenibilità" del sito internet.

Pratiche di lavoro e condizioni di lavoro adeguate

Saipem ritiene che le proprie persone siano un elemento essenziale per un duraturo successo competitivo. Per questo è fondamentale garantire le adeguate tutele del lavoro, lo sviluppo continuo delle capacità e delle competenze, la creazione di un ambiente di lavoro che offra a tutti pari opportunità sulla base del merito e senza

discriminazioni, garantendo nel contempo il rispetto e l'adattabilità alle caratteristiche delle singole realtà. La salute e la sicurezza sul luogo di lavoro di tutto il personale Saipem sono un obiettivo prioritario e sono costantemente monitorate e garantite nella gestione delle proprie attività tramite il sistema di gestione integrato HSE. Le relazioni industriali sono gestite tenendo in considerazione gli specifici contesti socio-economici, nonché la legislazione vigente nel Paese in tema di lavoro.

Maggiori informazioni sono presenti nei capitoli "Competency as a business driver" e "A safe workplace and a healthy workforce to ensure excellence" di "Saipem Sustainability 2013", nella sezione di sostenibilità del sito internet, nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Annuale Finanziaria 2013", nel paragrafo "Impegni, risultati e obiettivi" di questo Addendum.

Diritti umani

Saipem rispetta le normative internazionali sui diritti umani e dei lavoratori e si impegna affinché i propri fornitori ne assicurino a loro volta il rispetto. La politica di sostenibilità di Saipem dichiara esplicitamente che "il rispetto dei Diritti Umani rappresenta il fondamento per uno sviluppo inclusivo delle società, dei territori e di conseguenza delle imprese che in essi operano". Saipem contribuisce alla creazione delle condizioni necessarie per l'effettivo godimento dei diritti fondamentali e promuove la crescita delle professionalità e del benessere delle proprie risorse umane locali. Come viene chiaramente espresso nel Codice Etico, Saipem si impegna a diffondere la conoscenza dei valori e dei principi aziendali, anche istituendo adeguate procedure di controllo, e a proteggere i diritti peculiari delle popolazioni locali.

Maggiori informazioni sono presenti nel Codice Etico, nella politica di Sostenibilità, nei capitoli "Competency as a business driver" e "Local Content approach: delivering shared value" di "Saipem Sustainability 2013", nella sezione di sostenibilità del sito internet, nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013", nel paragrafo "Impegni, risultati e obiettivi" di questo Addendum.

Società

Saipem si impegna a contribuire alla promozione di uno sviluppo socio-economico di lungo periodo nei Paesi in cui opera. Questo risultato viene principalmente perseguito attraverso l'assunzione di personale locale, il trasferimento di know-how, tecnico e non, e l'approvvigionamento presso fornitori locali. In ottica di minimizzazione degli impatti sulle popolazioni locali e il territorio, Saipem ha implementato specifici strumenti di analisi del contesto locale per individuare aree di intervento e linee di azione. Per quanto riguarda le relazioni con il territorio, Saipem dispone di un processo per l'identificazione dei principali stakeholder e l'individuazione delle modalità per coinvolgerli e poter così instaurare un dialogo costruttivo e continuativo.

Maggiori informazioni sono presenti nella politica di Sostenibilità, nel capitolo “Partnering with local communities” e “Local Content approach: delivering shared value” di “Saipem Sustainability 2013”, nella sezione di sostenibilità del sito internet, nella Relazione sulla gestione presente nella “Relazione Finanziaria Annuale 2013”, nel paragrafo “Impegni, risultati e obiettivi” di questo Addendum.

Responsabilità di prodotto

La soddisfazione del cliente è un fattore chiave per un business sostenibile. Per ogni progetto sono implementati dei sistemi di gestione della Qualità e HSE per poter realizzare prodotti e fornire

servizi di qualità e svolgere tutte le attività nelle condizioni di massima sicurezza. In conformità alla Politica Corporate per la Qualità, tutte le società operative di Saipem hanno implementato un Sistema di Gestione della Qualità in accordo ai requisiti ISO 9001, alle linee guida Corporate e ai relativi standard. È inoltre presente un sistema di Customer Satisfaction per valutare la soddisfazione del cliente.

Maggiori informazioni sono presenti nella politica di Sostenibilità, nel capitolo “A safe workplace and a healthy workforce to ensure excellence” di “Saipem Sustainability 2013”, nella Relazione sulla gestione presente nella “Relazione Finanziaria Annuale 2013”, nel paragrafo “Impegni, risultati e obiettivi” di questo Addendum.

Indicatori di sostenibilità

In conformità con le “Sustainability Reporting Guidelines” del Global Reporting Initiatives (GRI), nelle seguenti pagine si riportano gli indicatori coperti. Tutti i documenti citati sono disponibili sul sito www.saipem.com. Il documento qui di seguito è organizzato per paragrafi, ognuno dei quali approfondisce una diversa tematica. A fianco del titolo di ogni paragrafo, sono indicati i riferimenti alla Linea Guida GRI.

Indicatori economici

■ Performance economica (EC1, 3-4)

(milioni di euro)	2011	2012	2013
Stipendi e benefit dipendenti	1.750	2.041	2.320
Costi di ricerca e sviluppo	12	15	14
Dividendi distribuiti	319	330	375
Costi operativi	9.388	9.832	9.775
Ricavi della gestione caratteristica	12.593	13.369	12.011
Imposte sul reddito	392	393	106
Piani di anzianità	3.867	5.456 (*)	5.871

(*) In data 16 giugno 2011 è stato approvato il progetto di fusione per incorporazione della società controllata Saipem Energy Services SpA. Gli effetti contabili e fiscali sono stati fissati al 1° gennaio 2012.

Le società del Gruppo Saipem implementano e gestiscono i piani pensionistici complementari sulla base del sistema legislativo e sociale dello Stato in cui l'azienda opera. In alcuni Paesi in cui Saipem è presente, ad esempio gli Stati Uniti e il Regno Unito, nonostante le norme locali non prevedano la corresponsione di alcun contributo aziendale al fondo pensione sottoscritto dai dipendenti, l'azienda decide comunque di sostenere con una propria quota il piano complementare a cui aderisce il lavoratore.

■ Risk Management (EC2)

Nel corso del 2013, Saipem, sulla base dei “Principi di Risk Management Integrato” approvati dal CdA nel mese di luglio, ha sviluppato e attuato un modello per la gestione integrata dei rischi aziendali, che è parte integrante del sistema di controllo interno e gestione dei rischi. Il nuovo modello evidenzia un impegno della Società verso una visione più organica e di sintesi dei rischi aziendali, una maggiore coerenza delle metodologie e degli strumenti a supporto del risk management e un rafforzamento della consapevolezza, a tutti i livelli, che un'adeguata valutazione e gestione dei rischi di varia natura può incidere sul raggiungimento degli obiettivi e sul valore dell'azienda.

In coerenza con il processo di risk management integrato, il 23 dicembre 2013 l'Amministratore Delegato ha presentato al Consiglio di Amministrazione il dettaglio dei principali rischi di Saipem, a esito del primo ciclo di risk assessment che ha analizzato l'orizzonte temporale dei prossimi quattro anni.

Sebbene il cambiamento climatico non sia stato identificato come un rischio significativo nel breve periodo, esso può eventualmente influenzare le attività di Saipem su un orizzonte temporale più lungo in quei Paesi caratterizzati da condizioni atmosferiche estreme e imprevedibili che possono generare effetti sui costi operativi e sull'integrità degli asset aziendali, oltre ai rischi per le persone.

Inoltre, le attività di Saipem sono svolte in diversi Paesi, sono soggette a preventiva autorizzazione e/o acquisizione di permessi che richiedono il rispetto delle locali norme vigenti a tutela dell'ambiente, della salute e della sicurezza, e inoltre sono soggette a legislazioni nazionali che implementano i protocolli e le convenzioni internazionali sul cambiamento climatico. Queste legislazioni possono dunque imporre restrizioni su emissioni in atmosfera, in acqua e nel suolo e possono prevedere l'applicazione di standard operativi molto restrittivi che hanno un impatto sui costi complessivi di progetto.

D'altra parte, poiché il cambiamento climatico è ormai un tema di rilevanza internazionale, esso può rappresentare anche un'opportunità per il business, in particolare per lo sviluppo di nuove tecnologie basate sull'efficienza, il basso impatto ambientale e la promozione di energie rinnovabili. All'interno di Saipem, un settore di attività denominato “Renewables and Environment” si occupa dello sviluppo e realizzazione di impianti e servizi per le rinnovabili. Saipem sta inoltre collaborando in progetti di ricerca per lo sviluppo di sistemi di Carbon Capture & Storage (CCS).

Informazioni di maggior dettaglio sul sistema di controllo interno e di gestione dei rischi sono contenute nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari di Saipem e nella Relazione sulla gestione 2013.

■ Presenza sul Mercato (EC6-7)

Politiche, pratiche e percentuale di spesa concentrata su fornitori locali in relazione alle sedi operative più significative.

		2011	2012	2013
Ordinato a progetto verso fornitori locali	(%)	56	52	51
Dipendenti locali	(n.)	33.688	37.285	40.379
	(%)	76	77	77
Manager locali	(%)	46	42	43

Uno dei pilastri della strategia di sostenibilità di Saipem è la massimizzazione del contenuto locale, sia inteso come procurato locale sia come personale locale. Saipem contribuisce a creare opportunità di crescita per le persone e per le imprese delle comunità in cui opera.

Nel 2013, su un totale di 9.066.450.601 euro di ordinato, da cui vanno esclusi 1.598.637.932 euro destinati a investimenti per asset aziendali e spese di staff, 3.818.735.211 euro sono stati ordinati da fornitori locali. L'ordinato è considerato locale solo quando il fornitore è dello stesso Stato in cui si trova il progetto per cui tale ordine è effettuato.

Per quanto riguarda il personale locale, nel 2013 si attesta a 40.379 (77,42%) rispetto ai 37.285 del 2012 (76,94%) e la percentuale dei manager locali è cresciuta dell'1%.

Ulteriori dettagli sulle iniziative implementate nel 2013 sono disponibili in "Saipem Sustainability 2013", nel capitolo sulle Risorse Umane della Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013" e nella sezione "Sostenibilità" del sito web.

■ Impatti Economici Indiretti (EC8-9)

(milioni di euro)	2011	2012	2013
Spese per iniziative indirizzate alle comunità ospitanti	1,898	2,126	2,066

Nel corso del 2013 Saipem si è impegnata, attraverso le sue società operative, a consolidare le relazioni con gli stakeholder locali, sia attraverso attività di coinvolgimento diretto, che attraverso studi e analisi atti a comprendere le esigenze del territorio e pianificare gli interventi. Nel 2013 si conferma il focus sul tema della formazione (con una spesa di 0,713 milioni di euro) e dello sviluppo socio-economico e promozione del Local Content (con una spesa di 0,757 milioni di euro).

Saipem si è dotata di uno strumento di valutazione delle esternalità positive generate sul territorio dalla propria strategia di massimizzazione del Local Content. Il modello, denominato Saipem Externalities Local Content Evaluation (SELCE), tiene conto degli effetti indiretti sulla catena di fornitura e degli effetti indotti generati sulla Società. Nel 2013 il modello è stato aggiornato per Angola e Nigeria tenendo conto dell'attività operativa attuale, ampliato per l'Indonesia ed eseguito per l'Arabia Saudita, e i relativi risultati sono stati oggetto di presentazione e discussione con diversi stakeholder chiave locali. Maggiori approfondimenti e dettagli sulle iniziative realizzate a favore delle comunità locali e sul modello SELCE sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2013".

Ambiente

■ Materie Prime (EN1)

Essendo un contrattista del settore Oil&Gas, l'utilizzo che Saipem fa delle principali materie prime nelle realtà operative è dettato dalle condizioni contrattuali stabilite dal cliente, quando queste non sono fornite direttamente dal cliente stesso, anche come semilavorati. Quindi, sia da un punto di vista economico che di responsabilità le materie prime utilizzate rientrano nello scopo del lavoro richiesto.

Al fine di garantire l'identificazione e la valutazione degli aspetti ambientali degli uffici, a partire da gennaio 2013, la raccolta di dati ambientali riguarda anche la carta consumata.

I risultati verranno presi in considerazione da Saipem al fine di stabilire degli obiettivi per ogni sito che ha fornito le suddette informazioni. Nel 2013 un totale di 212,83 tonnellate di carta sono state acquistate. Il dato è stato monitorato nei seguenti siti: Parigi, San Donato Milanese, Fano, l'ufficio e il Welding Workshop di Saipem SpA Croatian Branch a Rijeka, due palazzi uffici di Roma, Vibo Valentia, Arbatax e l'ufficio di Saipem Contracting Algérie SpA. Nel 2014 il numero di siti monitorati aumenterà, con l'aggiunta degli uffici nel Regno Unito, in Indonesia, negli Emirati Arabi e in India.

Si segnala un'iniziativa di Saipem SA che, al fine di diminuire gli sprechi dovuti alle stampe in ufficio, ha redatto un "Copying and Printing Charter" (disponibile in inglese e francese). Questo documento è stato inviato a tutti i dipendenti di Saipem SA al fine di sensibilizzarli maggiormente sulla minimizzazione degli sprechi. Saipem SA usa inoltre un software specifico chiamato "Watchdoc" al fine di monitorare il consumo di carta, per tipo di carta e di stampa, di ogni stampante. Avendo come base queste informazioni viene creato un report che rendiconta i costi sostenuti e i risparmi di carta realizzati.

Energia ed Emissioni (EN3-6, 16, 18, 20)

		2011	2012	2013
Consumo diretto di energia				
Natural Gas	(ktep)	1,2	1,4	0,95
Heavy Fuel Oil (HFO)	(ktep)	6,0	3,2	-
Intermediate Fuel Oil (IFO)	(ktep)	21,9	8,6	28,27
Light Fuel Oil (LFO)	(ktep)	7,0	24,3	32,35
Diesel	(ktep)	320,4	386,0	368,16
Diesel Marine Oil	(ktep)	102,6	129,1	158,79
Gasoline	(ktep)	5,8	5,6	6,05
Consumo indiretto di energia				
Energia elettrica consumata	(GWh)	242,8	155,9	121,24
Energia rinnovabile				
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	297,3	271,7	266,31 (*)
Emissioni totali dirette e indirette di gas a effetto serra				
Emissioni di GHG dirette	(kt CO ₂ eq)	1.320,9	1.542,6	1.538,7
Emissioni di GHG indirette (scopo 2)	(kt CO ₂ eq)	120,1	69,7	54,0
Altre emissioni significative				
Emissioni di SO ₂	(kt)	4,0	4,2	4,4
Emissioni di NO _x	(kt)	22,4	26,2	25,8
Emissioni di CO	(kt)	9,0	10,7	11,1
Emissioni di PM	(kt)	-	0,7	0,7
Emissioni di NMVOC	(kt)	-	1,0	1,0

(*) L'energia a cui si fa riferimento è prodotta da fotovoltaico in Italia e in Portogallo. Nel 2013 un impianto fotovoltaico, composto da 100 moduli e che occupa un'area totale di 165 m², è stato installato sul tetto degli uffici di Madeira. La produzione di energia, che viene immessa nella rete e non viene usata nella sede Saipem, è iniziata nell'aprile 2013. Si specifica che l'andamento della produzione di questo tipo di energia è fortemente influenzato dalle condizioni meteorologiche.

Nel 2013 il consumo di gasoline è aumentato dell'8% e questo è dovuto principalmente ai consumi del progetto "Etihad Railway", che per le specifiche attività richiede che diverse auto siano costantemente in viaggio sul percorso della ferrovia. A causa di lunghi periodi di navigazione di alcuni vessel (tra cui il Normand Cutter, dal Brasile alla Cina), il consumo di Diesel Marine Oil è incrementato del 23%. Inoltre lo Scarabeo 8 e 9, i due nuovi mezzi offshore del drilling, hanno iniziato a pieno ritmo le loro attività e anche questo ha influito in quest'aumento. Si evidenzia che nel 2013 non è stato usato Heavy Fuel Oil (HFO) perché alcuni mezzi offshore hanno usato diversi tipi di carburante, a causa delle specificità di alcune aree geografiche. Nell'anno di reporting la Saipem 7000, il mezzo che nel 2012 è stato il maggior utilizzatore di HFO, ha lavorato nel Mare del Nord e dunque, in conformità alle regolamentazioni locali, ha utilizzato solo Light Fuel Oil (LFO). Il consumo di energia elettrica è diminuito da 242,8 a 121,24 GWh nel triennio 2011-2013. La principale spiegazione è la conclusione del progetto Qafco V che aveva richiesto una considerevole quantità di elettricità.

Saipem ha sviluppato diverse iniziative con lo scopo di incrementare l'efficienza energetica. La strategia è composta da due step principali: l'analisi degli asset e, in seguito, l'implementazione di soluzioni tecniche accompagnate da iniziative di training e di sensibilizzazione.

Per quanto riguarda gli interventi sui vessel, Saipem sta proseguendo il suo piano per la realizzazione di un SEEMP (Ship Energy Efficiency Management Plan), uno strumento di gestione della performance ambientale, per la sua flotta (sono esclusi i mezzi del drilling) entro il 2015. Questo piano, previsto dall'International Convention for the Prevention of Pollution from Ships (MARPOL - annex VI) è specifico per ogni vessel. Fino a oggi sono stati effettuati i SEEMP su 17 vessel e i principali interventi proposti sono stati: l'uso di illuminazione a più basso consumo, la massimizzazione dell'efficienza nell'uso dell'aria condizionata, l'adozione di motori a maggior carico, che porterebbe all'uso di un numero minore di motori, e al miglioramento nella pianificazione dei viaggi. L'obiettivo per il 2014 è di ridurre il consumo di carburante del 3-4% di questi asset.

Nel 2013 è proseguita l'iniziativa per l'ottimizzazione delle rotte, iniziata nel 2012. L'ottimizzazione delle rotte consiste nell'individuazione, tramite valutazione satellitare effettuata con un software ad hoc, del percorso ottimale della rotta al fine di ridurre il tempo di navigazione e conseguentemente il consumo di carburante. Ogni giorno viene individuata la rotta migliore, tenendo in considerazione delle condizioni meteorologiche e le correnti. Nel corso del 2013 il software è stato applicato ai seguenti asset: Castorone, FDS, FDS 2, Castoro Sei e Castoro Otto. Il risparmio complessivo è stato di 233 tonnellate di carburante, per un corrispettivo di 732 tonnellate di CO₂ risparmiata. Sempre in ottica di incrementare l'efficienza energetica dei vessel, nel 2013 è stata effettuata una valutazione energetica della Saipem 7000 e sono stati proposti i seguenti interventi: l'installazione di economizzatori per il recupero di calore dai fumi di scarico dei 12 generatori diesel, l'ottimizzazione delle rotte, l'uso di riscaldatori elettrici per preriscaldare i motori (al posto del riscaldamento attraverso il vapore), l'utilizzo di software per ottimizzare il consumo energetico dei PC, l'uso di additivi nei carburanti e la sostituzione dei trasformatori. Per quanto riguarda le iniziative per la riduzione dei consumi energetici negli uffici, le principali sono:

- 1) nel 2013 sono state realizzate le valutazioni energetiche di 3 palazzi uffici in Italia al fine di individuare aree critiche e proporre azioni correttive. Tali azioni appartengono a due categorie differenti: azioni relative all'isolamento degli edifici o legate all'introduzione di sistemi tecnologici. Al momento il Management è in fase di valutazione dei diversi interventi proposti a valle dell'assessment energetico;

- 2) regolazione della temperatura negli uffici: a partire da luglio 2013 negli uffici di Saipem Croatian Branch sono stati installati dei temporizzatori programmabili per regolare l'aria condizionata e il riscaldamento. Rispetto al 2012, infatti, il risparmio mensile è di circa 8.500 kWh;
- 3) Green PC: nel 2013 è proseguita l'iniziativa per ridurre il consumo di energia quando i computer non sono in uso. Fino a questo momento il software "PowerMan" è stato installato a circa 7.000 PC e nel 2013 ha permesso un risparmio di circa 300 MWh.

Saipem si impegna molto per aumentare l'efficienza energetica degli uffici, in quanto:

- nella maggior parte dei casi, la Società detiene il controllo operativo di questi asset;
- il consumo energetico complessivo degli uffici è significativo in quanto rappresenta il 2,6% delle tep consumate dalla Società e, più nel dettaglio, il 53% dell'energia elettrica (prelevata dalle reti pubbliche) consumata e circa il 98% del gas naturale utilizzato complessivamente.

Dal punto di vista della ricerca di soluzioni innovative, Saipem sta studiando alcune tecniche per aumentare l'efficienza energetica dei suoi impianti. Al momento la Società si sta focalizzando su: la riduzione degli sprechi energetici, il miglioramento dell'efficienza, in particolare delle attrezzature per il raffreddamento dell'aria.

Maggiori dettagli su queste tematiche sono presenti nel capitolo "Minimising environmental impacts" di "Saipem Sustainability 2013".

Acqua (EN8, 10)

		2011	2012	2013
Prelievo totale di acqua per fonte				
Totale prelievo di acqua, di cui:	(10 ³ m ³)	7.234,8	8.245,1	8.740,1
- acqua dolce/da acquedotti	(10 ³ m ³)	2.570,8	4.056,8	5.683,4
- acque da acquifero sotterraneo	(10 ³ m ³)	3.938,8	3.251,8	1.997,8
- acqua da corsi d'acqua superficiali	(10 ³ m ³)	86,6	221,3	218,4
- acqua di mare	(10 ³ m ³)	638,5	715,1	840,43
Acqua riciclata e riutilizzata				
Acqua riutilizzata e/o riciclata	(10 ³ m ³)	303,9	1.024,8	1.788,2
	(%)	4	12	20

Nel 2013 il consumo di acqua ha raggiunto gli 8.740,1 10³ m³ rispetto agli 8.245,1 10³ m³ del 2012 e la percentuale di acqua riutilizzata è passata al 20% rispetto al 12% dell'anno precedente. Ciò ha una duplice spiegazione: 1) i consumi del Castorone, dello Scarabeo 8 e dello Scarabeo 9, che nel 2013 erano completamente operativi; 2) le specifiche necessità del progetto "Shah Plant", che rappresenta uno dei progetti più grandi mai eseguiti da Saipem e che influenza in modo importante la performance ambientale complessiva (nel 2013 il progetto ha totalizzato circa 60 milioni di ore lavorate rispetto ai 40 milioni del 2012).

Questo progetto consiste nell'ingegneria, l'approvvigionamento e costruzione di un impianto per il trattamento del gas, un'unità di recupero dello zolfo, 250 km di condutture per il trasporto di gas, condensato e NGL dall'impianto di Shah fino ad Habshan.

Saipem promuove la realizzazione di iniziative per ottenere un risparmio idrico sia a livello di progetto che nei siti operativi. Sono considerate particolarmente importanti le iniziative per incentivare il riutilizzo in seguito a trattamento delle acque di scarico.

Per identificare le aree a rischio idrico Saipem procede con una valutazione che si articola in due step. Come primo passaggio, dopo aver identificato i siti in cui sono presenti operazioni, Saipem utilizza i seguenti tool per valutare il rischio idrico: Global Water Tool, Aqueduct e Maplecroft. Il secondo passaggio prevede una valutazione sul prelievo d'acqua, l'utilizzo, lo scarico e gli impianti presenti. Sono così identificate le aree critiche in cui verranno realizzati progetti di miglioramento. Saipem nel 2014, a valle del water risk assessment, realizzerà un Case Study sulla gestione della risorsa acqua della Società all'interno del quale si ritroveranno anche maggiori dettagli su quali siano le fonti idriche maggiormente impattate e gli interventi necessari per ridurre tali impatti.

Biodiversità (EN11-12, 14)

Saipem considera il tema della biodiversità e monitora i propri potenziali effetti all'interno del sistema di gestione ambientale attuato su tutte le realtà operative. La gestione dei potenziali effetti e delle relative azioni di mitigazione è quindi fatta a livello dei singoli progetti/realtà operative.

Saipem, come contrattista, lavora su progetti e aree per le quali il cliente stesso normalmente fornisce un Environmental Impact Assessment. In caso contrario, o quando le condizioni lo rendano necessario, Saipem svolge studi d'impatto ambientale che includono una valutazione sistematica degli effetti sulla biodiversità nelle aree in cui opera, al fine di valutare e implementare soluzioni compensative per il mantenimento dell'ambiente originario. Nel caso di aree di proprietà, che riguardano essenzialmente le yard di fabbricazione, Saipem è dotata di un sistema di monitoraggio degli impatti delle proprie attività, inclusi i possibili effetti sulla biodiversità delle aree limitrofe. Relativamente a questi ultimi casi, nel 2014 verrà redatto uno standard corporate che disciplinerà l'argomento, definendo attività e responsabilità.

Nel capitolo "Minimising environmental impacts" di "Saipem Sustainability 2013" viene descritto il processo di identificazione e gestione degli impatti ambientali e un esempio concreto relativo al progetto "Shah-Habshan-Ruwais" per la costruzione di una ferrovia negli Emirati Arabi.

Scarichi (EN21)

(10 ³ m)	2011	2012	2013
Acqua totale scaricata			
Totale acqua scaricata, di cui:	1.642,0	3.696,3	5.319,4
- acqua scaricata nei sistemi fognari	-	400,4	616,1
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	-	572,8	1.543,7
- acqua scaricata in mare	-	480,3	750,7
- acqua scaricata in altra destinazione	-	2.242,6	2.408,9

L'incremento del totale di acqua scaricata ha una duplice motivazione: le necessità operative del "Shah Plan Project" e all'allargamento del perimetro di reporting.

Rifiuti (EN22, 24)

(kt)	2011	2012	2013
Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento			
Totale rifiuti prodotti, di cui:	199,9	257,9	387,4
- pericolosi smaltiti in discarica	22,3	31,9	50,9
- pericolosi inceneriti	4,3	5,3	3,4
- pericolosi riciclati	4,3	13,9	7,8
- non pericolosi smaltiti in discarica	134,6	171,5	282,8
- non pericolosi inceneriti	11,2	4,0	6,0
- non pericolosi riciclati	23,2	31,3	36,5

Il progetto di Shah ha influenzato in maniera significativa anche la produzione di rifiuti non pericolosi.

Si specifica che i rifiuti pericolosi sono per la maggior parte smaltiti localmente tramite società terze, con eccezione di alcuni inceneriti a bordo di alcuni tra i principali mezzi. Saipem realizza diverse iniziative a livello di sito per l'ottimizzazione della gestione dei rifiuti. Tra di queste va sicuramente nominato il progetto per migliorare la suddivisione dei rifiuti e per il recupero delle acque di scarico, realizzato in Arabia Saudita nella base di Dhahran.

Sversamenti (EN23)

		2011	2012	2013
Numero di sversamenti				
Totale	(n.)	94	144	77
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	-	19	21
Sversamenti di sostanze oleose in acqua corrente	(n.)	-	125	56
Volume degli sversamenti				
Totale	(m ³)	656,45	5,4	67,2
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	-	1,6	62,7
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	-	3,8	4,5

Dal 2013 Saipem ha modificato la metodologia del monitoraggio degli sversamenti separando il reporting dei "near miss" e degli sversamenti sotto i 10 litri dagli altri sversamenti per una migliore analisi e classificazione degli incidenti. Questi tipi di incidenti sono tuttavia inclusi nel sistema di reporting ambientale per un'ottimale gestione degli incidenti.

Nel 2013 si sono verificati 7 sversamenti maggiori di un 1 m³, compreso lo sversamento di 35,5 m³ accaduto sul mezzo di perforazione Saipem 10000. A causa di una situazione di emergenza, il comandante ordinò di staccarsi dal pozzo, e attivò il processo di arresto di emergenza (Emergency Shut Down, ESD) e di distacco veloce d'emergenza (Emergency Quick Disconnect, EQD) per il Lower Marine Riser Package (LMRP). La conseguenza del distacco di emergenza del LMRP è stata una fuoriuscita di 35,5 m³ di fango a base di olio, contenuti nel Riser marino, in mare. Il maltempo e una forte corrente hanno contribuito al verificarsi dell'incidente.

Tutti gli incidenti sono rendicontati e investigati adeguatamente in modo da stabilire le cause e individuare le azioni correttive per evitare che tali eventi accadano nel futuro. Ogni trimestre sono diffusi dei bollettini ambientali e dei report a livello di Gruppo per condividere le "lesson learned".

Impatti, spese e investimenti (EN27-30)

Saipem come contrattista del settore Oil&Gas, dal punto di vista contrattuale, non si può fare carico dei prodotti e servizi forniti, in quanto questi sono definiti e gestiti dal cliente. Tuttavia Saipem adotta tutte le misure necessarie a garantire la salvaguardia ambientale nell'esecuzione lavori, sia nelle attività gestite direttamente con proprio personale e mezzi, che nelle operazioni sulle quali applica un controllo operativo. Saipem considera molto importante gestire in modo corretto gli aspetti ambientali significativi e gli impatti che da essi derivano. Infatti Saipem ha adottato ormai da anni un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard internazionale ISO 14001, uno strumento per tenere sotto controllo gli impatti ambientali delle proprie attività, ma anche per ricercare sistematicamente il miglioramento continuo.

Nel corso del 2013 Saipem non è stata interessata da alcuna multa o sanzione monetaria per non conformità con leggi e regolamenti in materia ambientale.

Per quanto riguarda le spese, Saipem, essendo una società contrattista, contabilizza nel proprio sistema solo le spese e gli investimenti fatti per le proprie attività e i propri asset, non quelle finalizzate allo scopo del lavoro per un progetto operativo, in cui tali costi sono rimborsati dal cliente, essendo richiesti e approvati dal cliente stesso e divenendo parte del costo complessivo di progetto.

(milioni di euro)	2011	2012	2013
Investimenti HSE	19,4	35,4	36,97
Spese per gestione HSE integrata	31,7	39,7	38,55
Spese per l'ambiente	2,7	6,7	7,1

Condizioni e Pratiche di Lavoro

Occupazione (LA1-3, 15)

(numero)	2011	2012	2013
Totale dipendenti a fine periodo, di cui:	44.232	48.455	52.157
- Senior Manager	441	436	431
- Manager	4.696	4.857	4.954
- White Collar	20.382	22.148	22.849
- Blue Collar	18.713	21.014	23.923
Dipendenti in Paesi extra-Europa	33.822	37.322	41.793
Dipendenti donne	5.068	5.331	5.701
Dipendenti con contratto di lavoro stabile	17.679	18.025	18.662
Dipendenti con contratto full-time	-	48.227	51.903
Risoluzioni di risorse chiave	2.918	3.541	4.581

Nel 2013 si è assistito a un'ulteriore crescita della forza lavoro, dovuta alle necessità di alcuni progetti E&C Onshore, in particolare per quanto concerne le attività in Messico e Canada.

I dipendenti donna sono incrementati di 370 unità (7%) e i dipendenti uomini di 3.332 unità (8%). Per quanto riguarda i dipendenti che ricoprono un ruolo professionale considerato chiave, essi a oggi rappresentano il 36% della forza lavoro, con un aumento rispetto al 2012 del 3%.

Saipem garantisce ai propri dipendenti, in funzione delle specificità locali, diverse tipologie e modalità di assegnazione di benefit che principalmente possono riguardare: 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 (ticket lunch) e corsi di formazione volti ad assicurare una più efficace integrazione all'interno del contesto socio-culturale di riferimento. I benefit, ove previsti, vengono a oggi riconosciuti alla totalità della specifica 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.

Ulteriori dettagli relativi all'occupazione sono forniti nel capitolo "Competency as a business driver" del documento "Saipem Sustainability 2013".

Relazioni Industriali (LA4-5)

		2011	2012	2013
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	55	48	50
Ore di sciopero	(n.)	-	-	61.477

Il modello di Industrial Relation adottato ha come primario obiettivo quello di assicurare un rapporto azienda/sindacato corretto e trasparente e improntato al rispetto delle convenzioni internazionali e degli accordi transnazionali ai quali Saipem aderisce, e di assicurare inoltre una gestione ottimale dei

rapporti con le associazioni datoriali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici. Ogni qual volta si viene a verificare un cambiamento organizzativo di rilievo, è prassi del Gruppo Saipem quella di illustrare alle rappresentanze sindacali le novità in essere. Con riferimento alla realtà italiana, anche sulla base di una specifica previsione a livello di Contratto Collettivo Nazionale, i sindacati vengono puntualmente convocati ai fini dell'illustrazione/esposizione del cambiamento in essere.

Su 43.418 dipendenti monitorati, 21.628 sono coperti da accordi collettivi di contrattazione. È significativo ricordare che Saipem opera anche in Paesi in cui non sono previste queste tipologie di accordi. La Società ricerca, nei casi di potenziale divergenza fra standard locali e internazionali, le soluzioni che consentano comportamenti fondati sugli standard internazionali pur nella considerazione dei principi locali. Nel 2013 ci sono state 61.477 ore di sciopero di cui 43.200 in Algeria. Nel 2013 in Algeria, in vista della conclusione delle attività di perforazione nel Paese, vi è stato un articolato confronto con il sindacato competente per definire la modalità di gestione degli inevitabili esuberanti di personale. In maggio si è verificato un evento di sciopero che ha coinvolto 243 dipendenti della durata complessiva di 16 giorni. Il confronto con il sindacato si è concluso positivamente e ha portato alla firma di un accordo per il settore perforazione.

Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione Risorse Umane della Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013" e nel capitolo "Competency as a business driver" di "Saipem Sustainability 2013".

Salute e Sicurezza (LAG-9)

In Saipem la cultura della salute e sicurezza dei lavoratori è garantita e sostenuta da una forte promozione interna agevolata sia dal contesto normativo esterno di riferimento, principalmente caratterizzato da leggi e accordi di livello nazionale e aziendale, sia da quello interno contraddistinto da specifiche policy in materia di salute e sicurezza che definiscono criteri particolarmente stringenti e rigorosi anche rispetto a contesti locali a oggi ancora caratterizzati dalla presenza di un sistema normativo in fase di evoluzione.

Non tutti i Paesi in cui Saipem opera prevedono la presenza dei sindacati sia a livello nazionale che locale. Laddove sono presenti accordi specifici, questi possono essere riassunti in tre grandi filoni che vengono perseguiti dall'azienda e condivisi con le organizzazioni sindacali:

- 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, i temi salute, sicurezza e ambiente sono regolati da disposizioni contrattuali specifiche e dal Contratto Nazionale del Lavoro. In particolare, quest'ultimo prevede la nomina di rappresentanti aziendali dei lavoratori per la loro tutela sui temi salute, sicurezza e ambiente. La nomina avviene per elezione; il numero di rappresentati è previsto dalla legge e dal contratto collettivo. Saipem da qualche anno ha legato parzialmente l'erogazione di premi integrativi oltre che a indicatori di redditività e di produttività a indicatori riferiti a obiettivi di sicurezza (per esempio, Safety Frequency Rate).

Sempre nell'ottica della promozione della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, nel 2007 Saipem ha lanciato il programma LiHS (Leadership in Health and Safety). Questo programma è costituito da più fasi che, attraverso dei workshop che coinvolgono tutti i livelli aziendali, si pone l'obiettivo di innescare un cambiamento culturale nelle persone affinché siano più attente e consapevoli sulle tematiche della salute e della sicurezza. Qui di seguito i numeri relativi agli ultimi tre anni:

	2011	2012	2013
LiHS Program			
Fase 1			
Facilitatori formati LiHS	12	24	19
Workshops realizzati	105	130	113
Numero di partecipanti a workshop della fase 1	1.421	1.643	1.405
Fase 2			
Numero di "cascading events"	80	126	87
Numero di partecipanti ai "cascading events"	4.882	4.459	2.962
Fase 3			
"Five Stars train the trainer"	14	3	6
Numero di "Five Stars training"	197	252	121
Numero di partecipanti ai "Five Stars training"	2.064	2.373	1.329
Fase 4			
Numero di "Leading Behaviour Cascading events"	757	265	86
Numero di partecipanti ai "Leading Behaviour Cascading events"	26.928	9.639	4.291

Nota: i dati relativi alla LiHS sono aggiornati periodicamente con tempistiche non sempre in linea con il calendario. Dei cambiamenti possono verificarsi da un anno all'altro.

Sicurezza sul lavoro

		2011	2012	2013
Worked man-hours	(milioni di ore)	329,54	321,99	298,05
Fatal accidents	(n.)	6	3	6
Lost Time Injuries	(n.)	96	99	71
Days lost	(n.)	4.447	5.625	3.611
Total Recordable Incidents	(n.)	427	342	344
Tasso di assenteismo	(%)	-	-	2,2
LTI Frequency Rate	(ratio)	0,31	0,32	0,26
TRI Frequency Rate	(ratio)	1,30	1,06	1,15
Tool Box Talks	(n.)	585.957	781.401	925.017
Safety hazard observation cards	(n.)	519.768	575.611	701.329
HSE meeting	(n.)	41.757	45.287	45.376
Job Safety Analysis	(n.)	334.598	390.721	239.475
HSE inspection	(n.)	189.702	258.875	301.820

Il perimetro di rendicontazione corrisponde al perimetro (non necessariamente geografico) dell'area di lavoro in cui Saipem è responsabile di definire degli standard HSE e di garantirne e monitorarne l'applicazione.

Qui di seguito la spiegazione della metodologia di calcolo dei principali indicatori:

- le man-hours worked sono il numero totale di ore lavorate dai dipendenti della compagnia e delle società contrattiste all'interno del perimetro dei siti operativi;
- per giorni persi di lavoro si 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;
- LTIFR e TRIFR sono calcolati per milione di ore lavorate, come standard applicato a livello internazionale nel settore e comprende sia gli infortuni dei dipendenti che quelli dei contrattisti;
- il tasso di assenteismo è calcolato come il rapporto tra le ore di assenza totali e le ore teoriche totali di lavoro annuali. Nelle ore di assenza totali non sono inclusi i congedi parentali e le ore di ferie stimate.

Maggiori dettagli sulla performance di sicurezza sono presenti nel capitolo "A safe workplace and a healthy workforce to ensure excellence" di "Saipem Sustainability 2013".

Promozione della salute

(n.)	2011	2012	2013
Dosi di vaccino somministrate ai dipendenti e subcontrattisti	12.387	9.124	7.607
Personale medico	529	558	545
Consulti medici	75.464	85.361	90.923
Visite di idoneità	34.737	36.518	42.519
Malattie professionali denunciate	7	7	10
Rimpatrio di dipendenti e di subcontrattisti	143	170	159
Siti in cui l'H-Factor program è stato implementato	2	24	37

Saipem considera la salute e il benessere dei suoi dipendenti dei valori indiscutibili. Si impegna costantemente a rafforzare il Sistema di Gestione della Salute. La Società organizza numerose iniziative indirizzate ai propri dipendenti per la promozione della salute, come ad esempio:

- iniziative per la prevenzione di malattie circolatorie;
- iniziative e programmi per la promozione di uno stile di vita salutare come ad esempio l'H-Factor e Choose Life. Il primo viene implementato con la collaborazione delle società di catering che lavorano per Saipem e con il supporto del servizio medico della Società; il secondo è un programma imperniato su un workshop di circa due ore, in cui viene proiettato il cortometraggio "Choose Life" con il fine di accrescere la cultura della salute;
- Saipem opera in diversi Paesi considerati a rischio Malaria e per i dipendenti sono organizzate delle "Malaria Awareness Lecture". A fine 2013 il 99,96% dei dipendenti non immuni (5.312) operanti in tali zone hanno seguito il corso.

Nei capitoli "A safe workplace and a healthy workforce to ensure excellence" e "Partnering with local communities" del documento "Saipem Sustainability 2013" sono presenti più dettagli e informazioni su tali iniziative.

Formazione (LA10)

(ore)	2011	2012	2013
Formazione			
Totale ore di formazione, di cui:	1.809.753	2.624.610	2.592.093
HSE	1.236.260	2.026.677	1.746.201
Managerial behaviour and skills	70.582	72.931	77.017
IT and languages	103.910	95.680	120.841
Technical professional skills	312.271	336.971	604.633
Other professional skills	86.730	92.351	43.401

Si specifica che comprese nel 1.746.201 ore di HSE training, 1.508.601 comprendono le ore di competenza dei progetti esteri indirizzate sia ai dipendenti che ai subcontrattisti.

Sviluppo delle persone (LA11-12)

		2011	2012	2013
Valutazione delle competenze				
Valutazione delle competenze su:	(ore)	761	2.605	3.118
- competenze manageriali	(ore)	5	54	22
- valutazione del potenziale	(ore)	186	118	257
- competenze tecniche	(ore)	91	2.184	2.640
- valutazione del potenziale per esperti	(ore)	479	249	199
Valutazione delle performance				
Valutazione delle performance a cui sono sottoposti i dipendenti, di cui:	(n.)	17.220	23.498	22.411
- Senior Manager	(n.)	-	436	406
- Manager	(n.)	-	2.965	1.905
- White Collar	(n.)	-	10.774	10.945
- Blue Collar	(n.)	-	9.323	9.155

Saipem basa il proprio successo di business su una forte capacità tecnica sia di mezzi sia umana. La formazione continua e lo sviluppo delle competenze sono elementi fondamentali della gestione e dello sviluppo delle persone. Saipem gestisce la valutazione delle competenze basandola su una mappatura specifica per ogni ruolo aziendale in termini di obiettivi, responsabilità e competenze sia tecniche sia personali. In particolare, le competenze professionali vengono monitorate e misurate tramite uno specifico processo di valutazione, con una cadenza temporale legata alle necessità specifiche. Attualmente l'attività prevede che partendo dal ruolo di appartenenza della persona il manager di riferimento effettui una valutazione della risorsa sulle competenze tecniche, facendo riferimento anche al livello di seniority, e venga poi supportato per completare la valutazione delle skills personali. Durante tale attività possono emergere dei gap tra livello di competenze e conoscenze richieste da uno specifico ruolo e il livello posseduto dalla persona; in tal caso si offre la possibilità di effettuare training specifico, on the job, di aula, o pratico, al fine di incrementare le proprie capacità professionali. La formazione quindi si connatura come un processo che copre l'intero ciclo di vita professionale della persona poiché è finalizzata sia alla copertura del ruolo rivestito sia al supporto della copertura dei ruoli che potrà svolgere in futuro in base ai piani di sviluppo del personale finalizzati alla copertura dei fabbisogni di progetto e di struttura in termini qualitativi e quantitativi.

Maggiori informazioni sulla formazione e lo sviluppo delle persone sono presenti nel capitolo "Competency as a business driver" di "Saipem Sustainability 2013".

Diversità e Pari Opportunità (LA13-14)

Diversità di genere

		2011	2012	2013
Presenza femminile				
Occupazione femminile	(n.)	4.911	5.331	5.701
Donne Senior Manager	(n.)	-	16	19
Donne Manager	(n.)	-	606	653
Compensation				
Rapporto tra stipendio base delle donne rispetto allo stipendio base degli uomini, per categoria:				
- Senior Manager	(%)	-	79	89
- Manager	(%)	91	90	91
- White Collar	(%)	92	89	92
- Blue Collar	(%)	92	128	116

Diversità generazionale

(n.)	2011	2012	2013
Fasce di età			
Dipendenti con età minore di 30 anni	-	9.140	9.820
di cui donne:	-	1.399	1.405
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	-	31.230	33.524
di cui donne:	-	3.341	3.628
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	-	8.085	8.813
di cui donne:	-	591	668

Diversità culturale

(n.)	2011	2012	2013
Multiculturalità			
Numero di nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	119	124	126

La tutela delle specifiche categorie di lavoratori è salvaguardata attraverso l'applicazione di normative locali e rafforzata da specifiche policy aziendali che evidenziano l'importanza del tema in oggetto. Obiettivo delle stesse è quello di garantire pari opportunità tra tutte le diverse tipologie di lavoratori con l'intento di dissuadere l'insorgenza di possibili pregiudizi, molestie e discriminazioni di ogni tipologia, e rafforzare la dignità, orientamenti sessuali, colore, razza, nazionalità, etnia, cultura, religione, età e disabilità nel pieno rispetto dei diritti umani. In diverse realtà tale tutela viene particolarmente riflessa nell'ambito di specifiche normative che prevedono ad esempio obblighi di inserimento minimo di personale disabile, di personale in età giovanile o di rispetto di determinate proporzioni tra personale locale ed espatriato.

Per quanto riguarda la diversità di genere si nota un leggero aumento della percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale (12,47% nel 2013 rispetto a 11,75% del 2012).

Per quanto riguarda la compensation, l'indicatore è stato calcolato come il rapporto tra stipendio medio di una donna rispetto allo stipendio medio di un uomo per categoria di appartenenza. Le categorie di appartenenza dei dipendenti esteri sono state individuate secondo le logiche della "Job Evaluation System". Dall'analisi delle retribuzioni medie per Paese e per categoria si evince che il 78% dei Paesi ha attuato nel corso degli ultimi due anni interventi volti ad allineare le retribuzioni o comunque a ridurre il divario tra uomini e donne.

Saipem tutela l'equilibrio lavoro e famiglia del proprio personale attraverso normative e/o policy locali che garantiscono il congedo parentale. In tutte le realtà i congedi di maternità/paternità sono disciplinati e differiscono solamente per tempi e modalità di astensione dal lavoro. Tali congedi vengono accompagnati dalla possibilità di astensione per allattamento, malattia figlio o di un familiare, crescita del figlio (orario di lavoro flessibile, part-time). Si evidenzia anche la possibilità di congedi legati all'adozione. Tra le società del Gruppo Saipem, circa 800 dipendenti nel 2013 hanno usufruito del congedo parentale per un totale di circa 41.000 giorni.

Diritti Umani

■ Pratiche di Investimento e Approvvigionamento (HR1-2,5-7)

Saipem si impegna a operare nel rispetto della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina e nel rispetto del codice etico. I fornitori coinvolti in attività di approvvigionamento con Saipem devono prendere visione e accettare nella totalità il Modello 231 comprendente il Codice Etico Saipem che si ispira nei suoi principi alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo delle Nazioni Unite, ai Principi Fondamentali dell'International Labour Organization (ILO) e alle linee guida OECD per le società multinazionali. Tale Modello è incluso come documento contrattuale in tutti i contratti standard emessi da Saipem. Il fornitore, in fase di qualifica, compila la Dichiarazione del Fornitore (Vendor Declaration) nella quale si impegna ad agire in stretta osservanza ai principi definiti nel Codice Etico di Saipem, nonché di rispettare i Diritti Umani in conformità alla Politica di Sostenibilità Saipem e si impegna a sottoscrivere le richieste in accordo alla legge nazionale in vigore ad adempiere a tutti gli obblighi retributivi, contributivi e assicurativi relativi al proprio personale.

Inoltre, dal 2011 Saipem ha integrato il proprio processo di valutazione dei fornitori con lo scopo di valutare la Responsabilità Sociale della propria catena di fornitura. L'attuale sistema di qualifica fornitori è stato integrato con i requisiti concernenti il rispetto dei diritti sociali e del lavoro, in linea con i "Fundamental Principles and Rights at Works" dell'International Labour Organization (ILO), nonché con lo standard SA8000, focalizzandosi sui seguenti principali aspetti: lavoro minorile e obbligato, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, remunerazione, orario di lavoro, discriminazione e procedure disciplinari, salute e sicurezza. Nel 2013 sono stati effettuati audit su 22 nuovi fornitori in Cina, India, Brasile e Italia. Inoltre sono stati analizzati nel dettaglio i questionari di qualifica di 317 fornitori, selezionati secondo la classe merceologica e le nazioni a potenziale rischio, chiedendo se necessario ulteriori dettagli e documentazione aggiuntiva. Sono stati identificati 16 fornitori per i quali viene consigliato un audit specifico.

(n.)	2011	2012	2013
Audit a fornitori sui diritti dei lavoratori	17	19	24

Si specifica che a partire dal 2013 sono effettuati anche degli audit di follow-up su alcuni fornitori analizzati precedentemente. Nell'anno di reporting 2 dei 24 audit realizzati in totale sono di questa tipologia.

Maggiori dettagli si possono trovare nel capitolo "Local Content approach: delivering shared value" di "Saipem Sustainability 2013" e nel Codice Etico.

■ Segnalazioni (HR4)

Saipem dispone di uno standard corporate che descrive il processo di gestione delle segnalazioni.

Per segnalazione s'intende qualsiasi notizia 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, furti, security, etc.).

Al fine di favorire l'invio di segnalazioni, Saipem predispone diversi canali di comunicazione, comprendenti, a titolo indicativo, posta ordinaria, numeri di fax, caselle vocali e di posta elettronica, strumenti di comunicazione sui siti intranet/internet di Saipem SpA e delle sue società controllate.

Tutte le segnalazioni sono oggetto di verifica preliminare da parte della funzione Internal Audit al fine di verificare in modo preliminare se vi sono i presupposti giuridici e di fatto della segnalazione, per decidere se procedere o meno nell'accertamento. In seguito, nel caso vi siano i presupposti, viene effettuato un audit realizzato dalla funzione Internal Audit, con priorità rispetto agli audit previsti dal programma annuale. Questi audit sono svolti nel minor tempo possibile e i relativi risultati sono valutati dalla funzione Internal Audit, d'intesa con la funzione Risorse Umane, Organizzazione e Sistemi, la funzione Affari Legali e, per le tematiche riguardanti contabilità, controlli interni di contabilità, revisione contabile e frodi, anche con le competenti funzioni del Chief Financial Officer. Il Top Management dell'entità oggetto di audit definisce, raccordandosi con le suddette funzioni, i contenuti del "Piano di azione" necessario per la rimozione delle eventuali criticità rilevate. Per ogni rilievo deve essere definita anche la rispettiva scadenza delle azioni correttive e l'indicazione della posizione organizzativa e del nominativo del Responsabile competente per l'attuazione dell'azione correttiva stessa.

Due diversi report, uno trimestrale e uno semestrale, vengono redatti e trasmessi al Presidente, al Collegio Sindacale, al Comitato per il Controllo Interno, alla Società di Revisione di Saipem SpA, alla funzione Internal Audit di Eni, Chief Financial Officer (per le tematiche riguardanti contabilità, controlli interni di contabilità, revisione contabile e frodi) e all'Organismo di Vigilanza (per le tematiche riguardanti la responsabilità amministrativa della Società ex D.Lgs. n. 231/2001).

(n.)	2011	2012	2013
Numero di casi			
Totali, di cui:	28	38	58
- fondati o parzialmente fondati	3	10	5
- infondati	25	25	16
- aperti	-	3	37

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2013.

Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di segnalazioni:

(n.)	2011	2012	2013
Casi di discriminazione			
Totali, di cui:	3	4	4
- fondati o parzialmente fondati	-	-	-
- infondati	-	-	1
- aperti	-	-	3
Casi relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	2	10 (*)	17
- fondati o parzialmente fondati	1	1	1
- infondati	-	7	6
- aperti	-	2	10

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2013.

(*) Rispetto al 2012 il numero risulta variato perché a partire da quest'anno il dato viene riportato in casi/fascicoli e non in segnalazioni come l'anno scorso. Un caso/fascicolo infatti include diverse segnalazioni.

Nel corso del 2013 sono stati aperti 17 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di diritti dei lavoratori. Di questi, 10 sono ancora aperti, mentre i restanti 7 sono stati chiusi: in 6 casi la segnalazione non è risultata fondata, mentre nell'ultimo caso sì (3 segnalazioni in totale). Per la segnalazione risultata fondata, avente per oggetto comportamenti di stalking nei confronti di un dipendente di Saipem, sono state implementate azioni correttive a sua tutela; inoltre, con riferimento a una segnalazione chiusa come non fondata, avente a oggetto comportamenti di mobbing, sono comunque state implementate azioni correttive tese a creare un ambiente lavorativo più rispettoso e collaborativo.

Inoltre, nel corso del 2013 sono state chiuse 3 delle 5 segnalazioni che nel reporting 2012 risultavano ancora aperte (su un totale di 12 segnalazioni racchiuse in 10 fascicoli); tutte e 3 sono risultate non fondate e non hanno determinato azioni correttive. Nel corso del 2013 sono stati aperti 4 fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione di cui 3 ancora aperti e uno chiuso. Con riferimento a quest'ultimo caso, la segnalazione è stata trasmessa per competenza all'Organismo di Vigilanza della società interessata. Detto Organismo, sulla base degli accertamenti condotti, ha deliberato la chiusura del fascicolo ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimenti ai fatti di cui alla segnalazione. In relazione a tale esito non sono state implementate azioni correttive. Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2013 è stato chiuso l'unico fascicolo di segnalazioni del 2012 avente per oggetto comportamenti discriminatori, che risultava ancora aperto in sede di ultimo reporting. La segnalazione è risultata non fondata, ma sono comunque state implementate azioni migliorative (adozione di un programma di cultural induction per tutti gli espatriati, realizzazione di facility per i lavoratori locali).

Security (HR8, 10)

Nella gestione delle attività di security, Saipem pone la massima attenzione nel rispetto dei diritti umani. A testimonianza di ciò, dal 2010 Saipem ha introdotto nei contratti con le società di security delle clausole inerenti il rispetto dei diritti umani, il cui mancato rispetto è causa di rescissione di contratto. Il personale che lavora all'estero viene normalmente sottoposto a formazione prima della partenza. Nel 2013 è partito un training specifico per la promozione dei diritti umani che ha coinvolto 15 Security Manager e gli HR Manager. Dal 2014 si prevede di estendere il training anche al personale presente nei diversi contesti operativi.

Per tutti i nuovi progetti operativi sui quali Saipem è responsabile della security, preliminarmente alla possibile offerta viene fatto un Security Risk Assessment sul Paese in oggetto. In caso di decisione a proseguire con l'offerta, viene inoltre preparato il Project Security Execution Plan. 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.

		2011	2012	2013
Contratti con fornitori di Security con clausole sui diritti umani	(%)	33	72	84
Risk Analysis di Security in fase commerciale (*)	(n.)	21	58	48

(*) Per quanto riguarda gli anni 2011 e 2012 differiscono dallo scorso anno poiché è stato introdotto un nuovo sistema di reporting che è tuttora in fase di implementazione. Pertanto i dati relativi al 2011 e al 2012 risultano attualmente sottostimati.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Competency as a business driver" di "Saipem Sustainability 2013".

Comunità Locali (S01)

Saipem è presente in molti territori operando con una struttura decentralizzata al fine di rispondere meglio alle esigenze locali e agli aspetti di Sostenibilità. Ovunque lavori, Saipem svolge un ruolo attivo nella comunità fornendo il proprio contributo alla vita sociale ed economica del territorio, anche e non solo in termini di occupazione locale e creazione di valore. Da sempre Saipem si impegna per instaurare un dialogo aperto e trasparente con tutti gli stakeholder. In linea con le richieste e le indicazioni dei clienti, Saipem utilizza nella gestione dei progetti operativi valutazioni e studi degli impatti socio-economici forniti dai clienti stessi o realizzati in proprio, se necessario. Le operazioni nelle quali Saipem ha una responsabilità diretta per gli impatti generati sul contesto locale riguardano le yard di fabbricazione o basi logistiche di proprietà. In questi casi Saipem adotta, identifica e valuta i potenziali effetti delle proprie attività e azioni per la gestione appropriata di tali effetti, oltre a possibili specifiche attività e progetti volti allo sviluppo del contesto socio-economico locale. Lo strumento tipico utilizzato è il Socio-Economic Impact Assessment (SIA) o l'ESIA (Environmental Social Impact Assessment). A seguito di questo studio Saipem predispone, insieme agli stakeholder coinvolti, un Action Plan per definire le azioni di gestione degli impatti generati sulle comunità locali. Per esempio, PT Saipem Indonesia Karimun Branch, che opera nell'isola di Karimun (Indonesia), annualmente aggiorna un'analisi sugli impatti delle attività di Saipem sulle comunità locali.

Etica del business e prevenzione della corruzione (S03-4)

Il Gruppo è parte in procedimenti legali tuttora in corso. Maggiori dettagli sono disponibili nella sezione "Contenziosi" della "Relazione Finanziaria Annuale".

Al fine di ridurre il rischio di esposizione a fonti di corruzione, Saipem ha emesso inoltre ulteriori specifici strumenti normativi anti-corruzione relativi a diversi temi e aree particolarmente sensibili ai rischi di corruzione. Tali procedure interne sono oggetto di costanti verifiche al fine di garantirne l'aggiornamento ove necessario. Tra le più rilevanti vi sono le seguenti: Management System Guideline "Anti-corruzione", "MSG - Legale" e le procedure standard "Contratti di Joint-Venture Prevenzione Attività Illecite", "Contratti di Intermediazione", "Standard di clausole contrattuali in riferimento alla responsabilità amministrativa della società per illeciti amministrativi dipendenti da reato", "Spese di Attenzione a Terzi", "Autorizzazione e controllo delle compravendite di partecipazioni, aziende, rami d'azienda", "Erogazioni liberali e sponsorizzazioni", "Acquisizione da terzi di consulenze, prestazioni e servizi professionali".

Le procedure anti-corruzione e il Modello di Saipem prevedono specifiche azioni correttive e sanzioni disciplinari in caso di violazione della normativa e delle procedure in materia di anti-corruzione. Inoltre specifiche clausole contrattuali prevedono la possibilità di risoluzione dei contratti in essere qualora, tra gli altri, partner commerciali, intermediari e/o subappaltatori agiscano in violazione di tali leggi/procedure interne. In base alle eventuali violazioni e alle modalità delle stesse vengono prese le azioni correttive che si ritengono necessarie e risultano più opportune.

Saipem organizza corsi di formazione, in modalità sia di e-learning che di workshop, su tematiche di anti-corruzione, sul Codice Etico di Saipem, sul Modello 231 e su altre tematiche per diffondere la conoscenza di questi argomenti ai dipendenti in modo da prevenire casi di non-conformità alla legge. Si specifica che le ore di formazione sono state calcolate conteggiando le ore medie effettuate per tipologia di corso.

(n.)	2011	2012	2013
Dipendenti formati su tematiche di compliance, governance, etica e anti-corruzione	999	1.050	1.370
Ore di formazione effettuate su tematiche di compliance, governance, etica e anti-corruzione	8.400	16.800	7.957

Maggiori dettagli sulle misure preventive di episodi di corruzione sono disponibili nel capitolo "Developing long-term competitiveness" del documento "Saipem Sustainability 2013" e nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2013".

■ Trasparenza e altre informazioni (S06-8)

L'osservanza della legge, dei regolamenti, delle disposizioni statutarie, dei codici di autodisciplina, l'integrità etica e la correttezza sono impegno costante e dovere di tutte le Persone di Saipem e caratterizzano i comportamenti di tutta la sua organizzazione.

La conduzione degli affari e delle attività aziendali di Saipem deve essere svolta in un quadro di trasparenza, onestà, correttezza, buona fede e nel pieno rispetto delle regole poste a tutela della concorrenza.

Saipem non eroga contributi, diretti o indiretti, sotto qualsiasi forma, a partiti, movimenti, comitati e organizzazioni politiche e sindacali, a loro rappresentanti e candidati, tranne quelli previsti da normative specifiche. Nel corso del 2013 Saipem non è stata interessata da azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust, pratiche monopolistiche e relative sentenze. Saipem, quale società incorporante di Snamprogetti, in data 11 luglio 2013 è stata condannata ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in primo grado dal Tribunale di Milano a una multa di 600 mila euro e alla confisca di 24,5 milioni di euro in relazione a ipotesi di corruzione internazionale in Nigeria. Si precisa che tale sentenza non è definitiva, ma soggetta a impugnazione e che, in ogni caso, le sanzioni non hanno alcun impatto finanziario su Saipem in quanto Eni, in occasione della cessione di Snamprogetti, si era impegnata a indennizzare Saipem per le perdite a danno di quest'ultima con riferimento alla suddetta vicenda processuale.

■ Product Responsibility [PR1-2 e 3-4, 6-9 (non materiali)]

Saipem, come contrattista, opera sempre in compliance con le richieste del cliente nel rispetto dei regolamenti internazionali, e la responsabilità del prodotto rimane contrattualmente in capo al cliente.

Saipem fornisce prodotti che non necessitano di etichettatura, e in ogni caso il riferimento per gli standard tecnici e di qualità sono le condizioni contrattuali imposte dal cliente. Pertanto il cliente è responsabile del prodotto in sé, Saipem solo della realizzazione dello stesso.

Saipem partecipa alla salvaguardia della salute e della sicurezza per tutto il personale impegnato nelle attività operative e per le comunità ospitanti. La Società ha implementato procedure e processi gestionali specifici per i sistemi particolarmente complessi, ove più alti sono i rischi operativi e legati alla sicurezza (vd. documento "Saipem Sustainability 2013").

■ Customer Satisfaction (PR5)

Analizzare e misurare la percezione del cliente e come è percepito il lavoro di Saipem è un fattore fondamentale dell'approccio al miglioramento continuo. Saipem ritiene che monitorare costantemente la soddisfazione del cliente sia di importanza vitale per raggiungere i migliori risultati.

Il processo di Customer Satisfaction si basa su un questionario somministrato tramite il web in cui viene chiesto un feedback al cliente su molti argomenti sia manageriali che tecnici, dall'ingegneria agli approvvigionamenti e alla costruzione. Delle sezioni specifiche sono dedicate al project management, la qualità, l'HSE e la sostenibilità; la sezione intende valutare la capacità di Saipem nelle relazioni con le comunità e nella promozione del Local Content.

Nel 2013 Saipem ha ricevuto 71 questionari da clienti di progetti onshore, offshore e drilling. I risultati principali sono:

		2011	2012	2013
Questionari di Customer Satisfaction ricevuti	(n.)	96	84	71
Punteggio medio di soddisfazione del cliente (su un punteggio che va da 1 a 10)		7,87	8,09	7,75
Punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di Sostenibilità (su un punteggio che va da 1 a 10)		7,72	7,74	7,52

Saipem ha in essere un sistema di valutazione della soddisfazione del cliente. Maggiori informazioni si possono trovare nel capitolo "Developing long-term competitiveness" in "Saipem Sustainability 2013".

Relazione della Società di Revisione



Reconta Ernst & Young S.p.A.
Via della Chiusa, 2
20123 Milano

Tel: +39 02 722121
Fax: +39 02 72212037
ey.com

Relazione della società di revisione sulla revisione limitata dell'addendum alla "Relazione Finanziaria Annuale 2013" denominato "La Performance di Sostenibilità 2013" del Gruppo Saipem

Agli Azionisti
della Saipem S.p.A.

1. Abbiamo effettuato la revisione limitata dell'addendum alla "Relazione Finanziaria Annuale 2013" del Gruppo Saipem denominato "La Performance di Sostenibilità 2013" (di seguito anche "Addendum"). La responsabilità della redazione dell'Addendum in conformità alle linee guida "Sustainability Reporting Guidelines" definite nel 2006 dal G.R.I. - *Global Reporting Initiative*, indicate nel paragrafo "Metodologia, criteri e principi di reporting", compete agli amministratori della Saipem S.p.A., così come la definizione degli obiettivi del Gruppo Saipem in relazione alla performance di sostenibilità e alla rendicontazione dei risultati conseguiti. Compete altresì agli amministratori della Saipem S.p.A. l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare, così come l'adozione e il mantenimento di adeguati processi di gestione e di controllo interno relativi ai dati e alle informazioni presentati nell'Addendum. È nostra la responsabilità della redazione della presente relazione in base al lavoro svolto.
2. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri per la revisione limitata indicati nel principio "International Standard on Assurance Engagements 3000 - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" ("ISAE 3000"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board. Tale principio richiede il rispetto dei principi etici applicabili ("Code of Ethics for Professional Accountants" dell'International Federation of Accountants - I.F.A.C.), compresi quelli in materia di indipendenza, nonché la pianificazione e lo svolgimento del nostro lavoro al fine di acquisire una limitata sicurezza, inferiore rispetto a una revisione completa, che l'Addendum non contenga errori significativi. Un incarico di revisione limitata dell'Addendum consiste nell'effettuare colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nell'Addendum, analisi dell'Addendum ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze probative ritenute utili. Le procedure effettuate sono riepilogate di seguito:
 - a. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziari riportati nell'Addendum con i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo Saipem al 31 dicembre 2013, sul quale abbiamo emesso la nostra relazione di revisione in data 8 aprile 2014 ai sensi degli artt. 14 e 16 del D.Lgs. 27.1.2010;
 - b. analisi delle modalità di funzionamento dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione dei dati quantitativi inclusi nell'Addendum. In particolare abbiamo svolto le seguenti procedure:
 - interviste e discussioni con il personale della Direzione della Saipem S.p.A., al fine di raccogliere informazioni circa il sistema informativo, contabile e di reporting in essere per la predisposizione dell'Addendum, nonché circa i processi e le procedure di controllo interno che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni alla funzione responsabile della predisposizione dell'Addendum;

Reconta Ernst & Young S.p.A.
Sede Legale: 00198 Roma - Via Po, 32
Capitale Sociale € 1.402.500,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la C.C.I.A.A. di Roma
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000584
P.IVA 00891231003
Iscritta all'Albo Revisori Contabili al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998
Iscritta all'Albo Speciale delle società di revisione
Consob al progressivo n. 2 delibera n.10831 del 16/7/1997

A member firm of Ernst & Young Global Limited



- interviste con il personale della società controllata PT Saipem Indonesia, presso la sede di Karimun (Indonesia) e verifiche presso il sito produttivo di Karimun (Indonesia);
 - analisi campionaria della documentazione di supporto alla predisposizione dell'Addendum, al fine di ottenere evidenza dei processi in atto, della loro adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno per il corretto trattamento dei dati e delle informazioni in relazione agli obiettivi descritti nell'Addendum;
- c. analisi di conformità delle informazioni qualitative riportate nell'Addendum alle linee guida identificate nel paragrafo 1 della presente relazione e della loro coerenza interna, con particolare riferimento alla strategia, alle politiche di sostenibilità e all'identificazione degli aspetti significativi per ciascuna categoria di stakeholder;
- d. analisi del processo di coinvolgimento degli stakeholder, con riferimento alle modalità utilizzate;
- e. ottenimento della lettera di attestazione, sottoscritta dal legale rappresentante della Saipem S.p.A., sulla conformità dell'Addendum alle linee guida identificate nel paragrafo 1, nonché sull'attendibilità e completezza delle informazioni e dei dati in esso contenuti.

La revisione limitata ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella di una revisione completa svolta secondo l'ISAE 3000 e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di una revisione completa.

Per quanto riguarda i dati e le informazioni relativi all'esercizio precedente, presentati ai fini comparativi, si fa riferimento alla nostra relazione emessa in data 3 aprile 2013.

3. Sulla base di quanto svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che l'Addendum "La Performance di Sostenibilità 2013" incluso nella "Relazione Finanziaria Annuale 2013" del Gruppo Saipem non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità alle linee guida "Sustainability Reporting Guidelines" definite nel 2006 dal G.R.I. - Global Reporting Initiative, come descritto nel paragrafo "Metodologia, criteri e principi di reporting".

Milano, 8 aprile 2014

Reconta Ernst & Young S.p.A.

Pietro Carena
(Socio)

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



saipem

saipem Società per Azioni
Capitale Sociale euro 441.410.900 i.v.
Codice Fiscale e Numero di Iscrizione al Registro
delle Imprese di Milano n. 00825790157

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

Relazioni con gli investitori istituzionali
e con gli analisti finanziari
Fax +39-0252054295
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 Consolidated Report as of June 30
(in inglese)

Saipem Sustainability (in inglese)

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

Sito internet: www.saipem.com
Centralino: +39-025201

Progetto grafico: Gruppo Korus Srl - Roma
Copertina: Inarea
Impaginazione e supervisione: Studio Joly Srl - Roma
Stampa: STILGRAF srl - Viadana (Mantova)

www.saipem.com