

saipem



Addendum - La Performance di Sostenibilità 2014

Missione

Perseguire la soddisfazione dei nostri Clienti nell'industria dell'energia, affrontando ogni sfida con soluzioni sicure, affidabili e innovative.

Ci affidiamo a team competenti e multi-locali in grado di fornire uno sviluppo sostenibile per la nostra azienda e per le comunità dove operiamo.

I nostri valori

Impegno alla salute e sicurezza, apertura, flessibilità, integrazione, innovazione, qualità, competitività, lavoro di gruppo, umiltà, internazionalizzazione, responsabilità, integrità.

I Paesi di attività di Saipem

EUROPA

Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Francia, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito, Romania, Spagna, Svezia, Svizzera, Turchia

AMERICHE

Bolivia, Brasile, Canada, Cile, Colombia, Ecuador, Messico, Perù, Repubblica Dominicana, Stati Uniti, Suriname, Trinidad & Tobago, Venezuela

CSI

Azerbaijan, Kazakistan, Russia, Turkmenistan, Ucraina

AFRICA

Algeria, Angola, Congo, Egitto, Gabon, Ghana, Libia, Marocco, Mauritania, Mozambico, Nigeria, Sudafrica, Uganda

MEDIO ORIENTE

Arabia Saudita, Emirati Arabi Uniti, Iraq, Kuwait, Oman, Qatar

ESTREMO ORIENTE E OCEANIA

Australia, Cina, Corea del Sud, Giappone, India, Indonesia, Malaysia, Pakistan, Papua Nuova Guinea, Singapore, Thailandia, Vietnam

Addendum - La Performance di Sostenibilità 2014



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 in Saipem Sustainability, 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	xiii
Indicatori di sostenibilità	xiv
Relazione della Società di Revisione	xxix

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

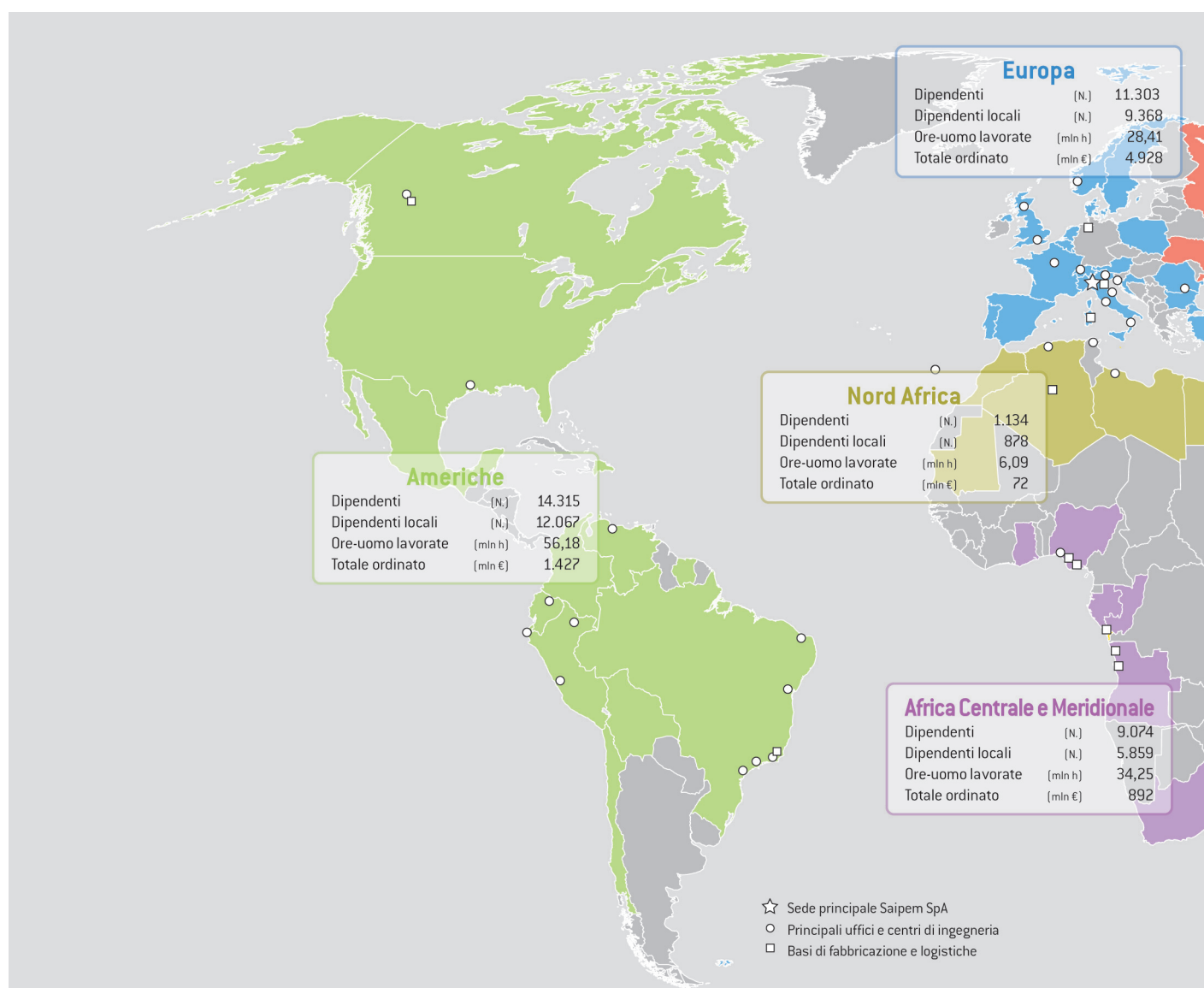
di Milano dal 1984. Eni, di cui Saipem è una partecipata, attualmente possiede il 42,93% delle azioni.

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.

Nel corso del 2014, a seguito dell'accorpamento delle Business Unit Engineering & Construction e Drilling sotto la responsabilità di un unico Chief Operating Officer, è stato formalizzato il nuovo assetto organizzativo delle attività di business, funzionale a cogliere al meglio le opportunità offerte dai mercati di riferimento e a migliorare le performance e la redditività di Società, attraverso:

- l'istituzione di quattro strutture dotate di tutte le leve necessarie per il raggiungimento dei risultati operativi e di redditività definiti per il business di riferimento, sia in fase di acquisizione che di realizzazione;
- la gestione centralizzata delle attività di Post Order rivolte ai



business Onshore, Offshore e Floaters; e

- il rafforzamento del presidio geografico assegnato al Regional Manager per garantire a livello locale la promozione integrata del business Saipem, rappresentare la Società in modo univoco nei confronti degli stakeholder, nonché ottimizzare le competenze, strutture e asset disponibili.

Il 2014 in numeri

Nel 2014 l'attività nell'ambito dell'Engineering & Construction Offshore è consistita nella posa di 1.772 chilometri di condotte sottomarine e nell'installazione di 101.799 tonnellate di impianti. Per quanto riguarda invece l'ambito Engineering & Construction Onshore, l'attività svolta ha riguardato la posa di 1.897 chilometri di condotte di vario diametro e l'installazione di 90.873 tonnellate di impianti. L'attività relativa al Drilling Offshore ha riguardato l'esecuzione di 123 pozzi per un totale di 188.527 metri perforati. Nell'ambito del Drilling Onshore sono stati eseguiti 417 pozzi per un totale di 877.567 metri perforati.

Ripartizione dell'azionariato per area geografica ⁽¹⁾

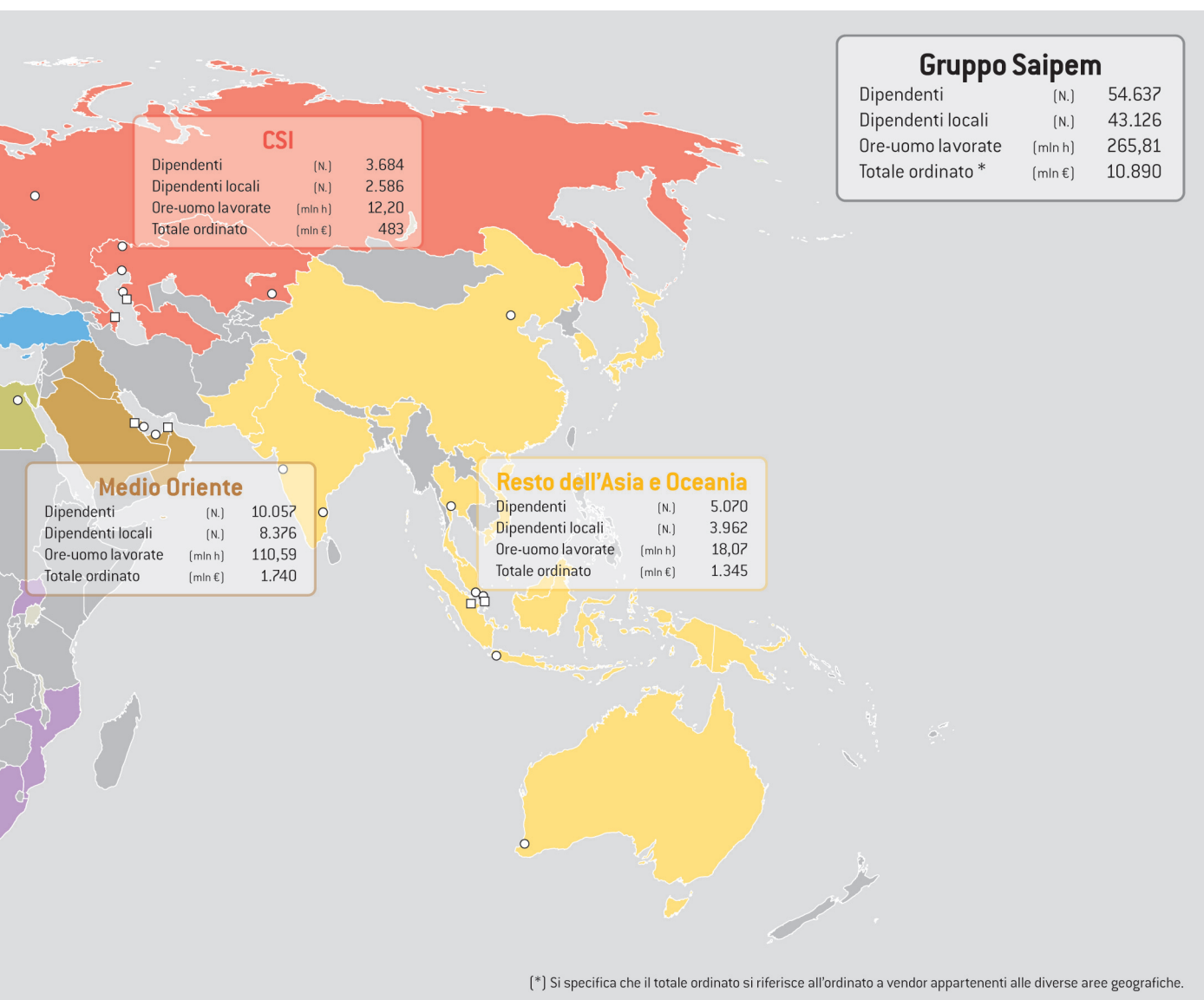
Azionisti	Numero di azioni	% sul capitale
Italia	247.712.308 ⁽²⁾	56,11
Altri Stati Unione Europea	67.229.108	15,23
Americhe	54.167.189	12,27
UK e Irlanda	33.178.317	7,52
Altri Stati Europa	12.562.295	2,85
Resto del Mondo	26.561.683	6,02

(1) Basati sul pagamento dei dividendi 2013.

(2) Comprende 1.977.532 azioni proprie in portafoglio che non percepiscono dividendo.

Backlog per area geografica

	[%]
Europa	8,3
CSI	18,3
Medio Oriente	24,9
Americhe	12,6
Nord Africa	0,5
Africa Centrale e Meridionale	29,7
Resto dell'Asia e Oceania	5,7



Impegni, risultati e obiettivi

Rif. GRI 1.2

In questo paragrafo sono descritti i principali impegni, risultati e obiettivi della funzione suddivisi per area di attività.

Approfondimenti sui risultati raggiunti sono presenti nel documento "Saipem Sustainability 2014".

Impegni	Risultati 2014	Obiettivi 2015-2018
Sicurezza Assicurare la sicurezza di tutte le persone che lavorano per Saipem	<ul style="list-style-type: none"> - Lancio della campagna "We Want Zero", un programma che si propone di azzerare gli incidenti fatali - Preparazione del materiale per il lancio e la diffusione del programma "Life Saving Rules" emesse dall'OGP (International Association of Oil & Gas Producers) - Prosecuzione del programma LiHS e il suo adattamento alle realtà operative locali. L'attività di coinvolgimento è continuata coinvolgendo tutti i livelli della Società - Saipem SpA ha ottenuto il rinnovo delle certificazioni OHSAS 18001. Medesimo traguardo è stato ottenuto da altre 15 società del Gruppo 	<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 - Classificazione delle società/filiali per cluster di significatività HSE e ottenere la OHSAS 18001 per quelle con significatività HSE elevata - Continuazione del programma "We Want Zero" - Prosecuzione del processo di standardizzazione della formazione HSE erogata nel Gruppo Saipem - Estensione dell'iniziativa "Train the HSE trainer" ai principali training center della Società - Continuazione del 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 - Continuazione dell'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 (1.200 dipendenti formati nel 2014) - Confermati accordi e collaborazioni con istituti scientifici su differenti tematiche: con l'IRCCS Policlinico di San Donato Milanese per iniziative di promozione alla salute e convenzioni per la gestione delle emergenze dei dipendenti; con il CIRM (Centro Internazionale Radio Medico) per l'assistenza medica via radio al personale operante sui mezzi offshore; con l'Ospedale Sacco per gli accertamenti infettivologici dei dipendenti di rientro dall'estero - Adesione al programma "Workplace Health Promotion" per la promozione della salute negli ambienti di lavoro - Attivazione di programmi specifici per la prevenzione delle malattie cardiovascolari per identificare i rischi dei dipendenti che lavorano sui siti operativi (il programma è attivo su 148 cantieri) - 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 (12 nuovi siti) 	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione della campagna H-Factor ed estensione alle società operative e alle filiali - Prosecuzione di programmi per la prevenzione delle malattie cardiovascolari - Prosecuzione della divulgazione del Programma "Pre-Travel Counselling" per tutto il personale destinato all'estero e il relativo aggiornamento seguendo le allerte sanitarie internazionali - Monitoraggio continuo degli Health Performance Indicators (HPI) - Rafforzamento dell'implementazione dei programmi di telemedicina e monitorarne il corretto utilizzo - Prosecuzione dei 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"> - Realizzazione dell'iniziativa "Strategy LineUP meeting", una serie di incontri per la diffusione a cascata degli obiettivi e delle strategie aziendali - Estensione del progetto "Share & Shape" che permette a giovani risorse di presentare delle proposte di miglioramento al Top Management - Coinvolgimento del Top Management con il workshop "Responsible Leadership", svoltosi in due edizioni a San Donato Milanese, progettato in collaborazione con Eni Corporate University e con i docenti della scuola di management SDA Bocconi - Rilancio della mappatura, dello sviluppo e del monitoraggio delle competenze, cominciando l'analisi da un primo gruppo di cinque ruoli chiave: Drilling Superintendent, Project Manager Offshore, Construction Manager Onshore, Procurement Manager, Project Technical Manager - Collaborazioni con università e istituti tecnici locali e per lo sviluppo delle competenze tecniche e manageriali 	<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 - Mantenimento del presidio del Know-How Saipem e relativa valorizzazione - Definizione e diffusione di un modello di leadership responsabile - Monitoraggio delle politiche retributive - 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 nel management, nei CdA e nei Board)

Impegni	Risultati 2014	Obiettivi 2015-2018
	<ul style="list-style-type: none"> - Siglato l'accordo di collaborazione con il Politecnico di Milano per la creazione di una cattedra universitaria denominata "Saipem International Chair" che prevede l'assegnazione annuale a un docente di fama internazionale nel settore dell'energia e dell'impiantistica della cattedra di Project Management - Aggiornamento dei Piani di Successione delle figure strategiche 	
Security Assicurare la Security per le persone e i mezzi di Saipem	<ul style="list-style-type: none"> - Realizzazione di un training sui diritti umani per il personale di Security nella Yard di Karimun (Indonesia) - Raggiungimento del 100% del numero di contratti con società fornitrici di servizi di Security che includono clausole sui diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione e realizzazione di training sui diritti umani per il personale di Security in altre aree operative
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 di Fano e Vibo Valentia (Italia), sulla Yard di Arbatax (Italia), sulla base logistica di Ravenna (Italia) e su un drilling rig onshore nel territorio italiano - Saipem SpA ha ottenuto il rinnovo delle certificazioni ISO14001. Medesimo traguardo è stato ottenuto da altre 15 società del Gruppo - Attività di sensibilizzazione ambientale: nel mese di giugno si è celebrato il "World Environmental Day" (WED) per il quale è stato coniato lo slogan "Efficient consumption means green consumption" - Promozione del "Print Less Day" finalizzato a sensibilizzare la riduzione del consumo di carta - Prosecuzione del piano di azioni precedentemente definito al fine di prevenire i reati ambientali ex D.Lgs. n. 231 del 2001 - Redazione di un leaflet sulle best practice di biodiversità del Gruppo Saipem 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio continuo della performance e degli impatti ambientali - Standardizzazione a livello di Gruppo della valutazione degli aspetti ambientali - Valutazioni energetiche su alcuni asset per individuare aree critiche e proporre azioni correttive al fine di incrementare l'efficienza energetica - Promozione di iniziative per diminuire il consumo di acqua, come per esempio il riutilizzo delle acque di scarico - Prosecuzione degli sforzi al fine di prevenire gli sversamenti tramite apposite analisi di rischio, la formazione e le esercitazioni - Promozione dell'opzione di "monetizzazione dei rifiuti" presso i siti operativi al fine di ridurre la quantità e la pericolosità dei rifiuti
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"> - Emanazione della Management System Guideline "Sustainability Stakeholder Relation and Community Relations" che formalizza gli step del processo: l'identificazione degli stakeholder, la definizione di una strategia di relazione, l'implementazione della strategia e il monitoraggio e il controllo di essa - 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 sulla Yard di Guarujá (Brasile), sulle attività operative in Canada e sul progetto Egina (Nigeria) - Prosecuzione del programma di audit su tematiche inerenti diritti del lavoro e rispetto dei diritti umani realizzati su 25 fornitori - Coinvolgimento dei fornitori e subcontrattisti locali in attività di sostenibilità volte alle comunità ospitanti in Kazakhstan e in Russia - 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 Azerbaijan) - 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 Iraq, Colombia, Arabia Saudita e Nigeria 	<ul style="list-style-type: none"> - Rafforzamento del dialogo con le istituzioni locali rispetto ai programmi Saipem finalizzati allo sviluppo del contesto locale - Consolidamento del sistema di mappatura e definizione delle strategie di coinvolgimento degli stakeholder locali al fine di rafforzare le relazioni - Rafforzamento dei processi che riguardano il monitoraggio delle iniziative per le comunità locali - Realizzazione di strumenti di comunicazione ad hoc per gli stakeholder locali - Prosecuzione con 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 - Prosecuzione delle attività di supporto allo sviluppo socio-economico delle comunità ospitanti e alla valorizzazione delle risorse locali nei principali Paesi in cui Saipem opera - Implementazione di azioni per aumentare la quota di procurato locale a progetto anche attraverso iniziative di supporto alla qualifica di fornitori locali

Impegni	Risultati 2014	Obiettivi 2015-2018
<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/collaborazione con un cliente volto alla realizzazione dello studio di valutazione dell'impatto economico del progetto Egina in Nigeria - Cooperazione con diversi clienti per la realizzazione di iniziative per la promozione dello sviluppo socio-economico delle comunità prossime alle attività (es. in Angola) 	<ul style="list-style-type: none"> - Promozione di occasioni di confronto con i clienti al fine di rafforzare la relazione anche in un'ottica di gestione sostenibile dei progetti - Partecipazione 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"> - Ottimizzazione della formazione e-learning e implementazione delle attività formative in aula, in Italia e all'estero, su tematiche Anti-Corruzione, Modello 231 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 6 novembre 2012, n. 190 (Disposizione per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione), dal decreto legislativo 16 luglio 2012, n. 109 (Attuazione della direttiva 2009/52/CE che introduce norme minime relative a sanzioni e provvedimenti nei confronti di datori di lavoro che impiegano cittadini di Paesi terzi il cui soggiorno è irregolare) e dalla L. n. 172 del 1° ottobre 2012 che ha ratificato la "Convenzione di Lanzarote" - Formazione a aggiornamento dei membri dei Compliance Committee - Analisi e revisione di alcune procedure 	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento del Modello 231 di Saipem SpA al fine di valutare il recepimento dei reati introdotti nel D.Lgs. n. 231/2001 nel corso del 2014 - Monitoraggio delle procedure Anti-Corruzione - Formazione e aggiornamento del personale Saipem in merito a tematiche Anti-Corruzione, 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 successiva 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 della Relazione Finanziaria Annuale. Tale documento è complementare a "Saipem Sustainability". I documenti trattano gli argomenti materiali per Saipem e gli stakeholder ai quali è indirizzato e descrivono 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 2014				
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				

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. La tabella di corrispondenza GRI è disponibile nell'area documentale del sito internet della Società (www.saipem.com). Per definire i temi di sostenibilità considerati più significativi, sia internamente alla Società che per gli stakeholder di riferimento, nel corso del 2014 è stata condotta per il quarto anno 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 degli stakeholder coinvolti.

Per semplicità di analisi e comparabilità dei risultati, i 34 aspetti individuati sono stati raggruppati in 5 macro-categorie. Il livello di significatività interna è stato valutato da un panel di manager Saipem, selezionati affinché fornissero una bilanciata rappresentazione delle funzioni sia Corporate che locali, delle aree di competenza e delle aree geografiche. Il panel ha identificato le tematiche



più importanti, in termine di rischi e opportunità, per il successo di lungo periodo della Società.

Il livello di interesse esterno è stato definito, tramite un'intervista o la somministrazione di un questionario, da un mix bilanciato (dal punto di vista del tipo di organizzazione a cui appartengono e dall'area geografica di competenza) di stakeholder esterni. Sono stati coinvolti clienti, ONG, rappresentanti delle comunità locali, business partner, associazioni di business, investitori e rappresentanti delle autorità.

La materialità degli aspetti risulta dall'intersezione del livello di significatività interna con il livello di interesse esterno. I risultati di quest'analisi sono stati presentati a un panel di stakeholder esterni prima della stesura della bozza della redazione del bilancio per ottenere un feedback preliminare.

I risultati finali dell'analisi di materialità sono stati approvati dal Comitato di Sostenibilità nel febbraio 2015.

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.

Maggiori dettagli sono presenti nella parte "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2014".

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 2012-2014, 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.

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 o nella sezione "Methodology and Reporting Criteria" di "Saipem Sustainability 2014" sono indicate le eccezioni rispetto ai suddetti criteri. Particolari metodologie di calcolo degli indicatori, eventuali modifiche di quest'ultime ed eventuali riformulazioni sono dettagliate nella sezione "Indicatori di sostenibilità" di quest'Addendum, fermo restando l'impegno generale nel mantenere la coerenza delle informazioni e dei dati già comunicati nelle edizioni precedenti.

Revisione limitata

La rendicontazione è sottoposta a revisione limitata da parte di una società indipendente, revisore unico della Relazione Finanziaria Annuale, nella quale è inclusa il presente Addendum, e del documento "Saipem Sustainability 2014".

Livello di applicazione del report		C	C+	B	B+	A	A+
Informativa Standard		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	
		Non Richiesto		Informativa sulla modalità di gestione per ciascuna categoria di indicatori		Informativa sulla modalità di gestione per ciascuna categoria di indicatori	
		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 del Supplementi di settore

Relativamente alla Linea Guida GRI (Global Reporting Initiative), versione 3.0, Saipem dichiara il livello di applicazione B+.

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 2014" [RGS 2014] 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 7 indipendenti) è stato nominato dall'Assemblea il 6 maggio 2014 per un esercizio con scadenza alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2014. A oggi la presenza femminile nel Board di Saipem SpA è del 22% (2 amministratori su 9). Il Presidente del CdA è un membro indipendente e non esecutivo.

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 individuali è garantito dalla 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. Il dialogo con tutte le altre categorie di investitori e stakeholder finanziari è garantito dalla funzione Investor Relations.

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 il Presidente del Collegio Sindacale dalla lista di minoranza.

Più in generale, è garantita un'adeguata informativa attraverso l'ampia documentazione resa disponibile agli investitori, al mercato e alla stampa, sul sito internet della Società. È garantita inoltre 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 leaflet informativi.

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, consul-

tazione e partecipazione.

Saipem mette a disposizione di dipendenti e stakeholder un canale informativo, che fa capo all'Organismo di Vigilanza e garantisce riservatezza, 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.). Maggiori informazioni sono presenti nella sezione indicatori di questo documento.

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 CdA 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" e "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 CdA, 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.

Il 26 gennaio 2015 l'Amministratore Delegato-CEO ha presentato al Consiglio di Amministrazione il dettaglio dei principali rischi di Saipem, a esito del secondo ciclo di risk assessment che ha analizzato l'orizzonte temporale dei prossimi quattro anni.

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.

Il Gruppo Saipem, in totale, partecipa a 46 associazioni. In particolare, la capogruppo partecipa a 29 associazioni, tra cui: ANIMP [Associazione Nazionale di Impiantistica Industriale - Italian Association of Industrial Plant engineering], Assomineraria, IADC

(International Association of Drilling Contractors), IMCA (International Maritime Contractors Association), IPLOCA (International Pipeline & Offshore Contractors Association), ANIDA (Associazione Nazionale Imprese Difesa Ambiente) e WEC (World

Energy Council: Comitato Nazionale Italiano del Consiglio Mondiale dell'Energia). Altre società del Gruppo Saipem risultano membri di "Ship owners and Marine Industry Ventures Association" e di IBP (Istituto Brasileiro de Petróleo, Gás e Biocombustíveis).

La relazione con gli Stakeholder **Rif. GRI 4.14-4.17**

Saipem si impegna a eseguire le proprie attività tenendo conto e coinvolgendo i propri stakeholder, con l'obiettivo di garantire un efficace coinvolgimento delle parti interessate, attraverso un approccio il più partecipativo e inclusivo possibile.

In genere, l'impegno si basa in primo luogo su un processo di mappatura, necessario alla successiva identificazione di una strategia di coinvolgimento degli stakeholder rilevanti in base alle aspettative e agli interessi espressi. Infine, le attività e i risultati vengono monitorati e valutati per migliorare questa strategia nel tempo.

Questo approccio generale è finalizzato a garantire relazioni aperte e trasparenti con le parti interessate, volte a promuovere relazioni positive e reciprocamente vantaggiose.

Tale approccio ha permesso a Saipem di costruire con successo relazioni con i propri stakeholder in molte parti del mondo e consentendo così una presenza duratura e un'efficace attuazione delle proprie attività nei territori.

Le principali attività di engagement con gli stakeholder nel 2014 sono riassunte di seguito.

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'informativa 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. Il dialogo con tutte le altre categorie di investitori e stakeholder finanziari è garantito dalla funzione Investor Relations.

Nel corso del 2014 il management ha incontrato la comunità finanziaria durante 20 giornate di Road Show nelle principali piazze finanziarie mondiali e in occasione di 10 conferenze di settore.

Nel corso del 2014 Saipem ha coinvolto 3 stakeholder finanziari nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali. Inoltre, alcune specifiche informative riguardanti aspetti di sostenibilità sono state predisposte per Ethical Council, GES, OP Trust e SustainAlytics. 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 presente 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 2014 Saipem ha realizzato incontri con clienti per coinvolgerli nella propria strategia di sostenibilità in Sud America, Messico, Kazakistan e Medio Oriente. Inoltre, la Società ha coinvolto 9 clienti nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali.

La Società ha inoltre partecipato al "Sustainable Development Industry (SDI) Reporting Qatar", organizzato dal Ministero dell'Energia e Industria del Qatar e da Qatar Petroleum.

In alcuni progetti Saipem ha coinvolto direttamente i propri clienti nell'esecuzione di iniziative per le comunità sul territorio, soprattutto in Colombia, Venezuela, Angola e Indonesia.

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 2014").

Nel 2014 è continuata l'attività di coinvolgimento delle giovani risorse attraverso gli eventi di "Share & Shape" in Francia e Brasile.

Nel corso dell'anno è stato lanciato il primo Strategy LineUP, un processo di comunicazione a cascata delle priorità strategiche e degli obiettivi aziendali a tutti i dipendenti aziendali. Il processo ha coinvolto circa 10.000 dipendenti in oltre 60 Paesi nel mondo.

In diversi Paesi, quali Perù, Venezuela e Kazakistan i dipendenti locali sono stati coinvolti nelle iniziative di sostenibilità per il territorio e sono stati realizzate indagini per avere un loro feedback e comprendere le loro aspettative.

Le attività di coinvolgimento e formazione dei dipendenti sulle tematiche di sostenibilità sono continuate anche nel corso del 2014 tramite l'organizzazione di seminari tematici e incontri specifici con le funzioni manageriali.

Comunità locali

Come descritto nel documento "Saipem Sustainability 2014", 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 2014 numerose sono state le iniziative di coinvolgimento delle comunità locali.

In Kazakistan 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, Kazakistan, Indonesia, Perù, Venezuela, Messico, Angola e Brasile (ulteriori dettagli in "Saipem Sustainability 2014").

Nel corso del 2014 Saipem ha inoltre coinvolto 4 rappresentanti delle comunità locali in Brasile e in Kazakistan nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali.

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, Angola e Nigeria, e collaborazioni con autorità locali in Perù, Colombia e Kazakhstan. Nel 2014 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 Kazakhstan, Italia, Indonesia, Azerbaijan e Colombia.

La Società ha inoltre partecipato al "Sustainable Development Industry (SDI) Reporting Qatar", organizzato dal Ministero dell'Energia e Industria del Qatar e da Qatar Petroleum.

Nel corso del 2014 Saipem ha inoltre coinvolto 5 rappresentanti di autorità locali in Australia, Angola, Brasile e Medio Oriente nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali.

Organizzazioni locali e non governative

Nel corso del 2014 Saipem ha coinvolto 4 associazioni industriali a livello nazionale e internazionale nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali.

Saipem inoltre 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.

Nel 2014 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.

Inoltre 3 Organizzazioni Non Governative internazionali sono state coinvolte nell'ambito dello studio di analisi dei temi materiali.

Fornitori

La relazione con i fornitori è dettagliata nel documento "Saipem Sustainability 2014", dove vengono descritti i processi di selezione e valutazione dei fornitori.

Oltre ai periodici incontri con i fornitori, con i quali sono stati firmati degli strategic agreement, sono continuati nel corso del 2014 gli audit di responsabilità sociale a fornitori in India e Cina.

Nel corso dell'anno 61 fornitori sono stati sottoposti a un questionario in accordo alla OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas.

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 e specifiche attività di training per i fornitori sono state realizzate in Venezuela, Colombia, Nigeria e Arabia Saudita. In Kazakhstan, Perù e Colombia i fornitori sono stati coinvolti nella realizzazione di iniziative per le comunità locali. Inoltre, la Società ha supportato le aziende aborigene in Australia e ha coinvolto i fornitori di servizi di security in Indonesia in un primo training specifico sui Diritti Umani.

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 2014 pari a circa 12,8 miliardi di euro. La Società opera con più di 50.000 dipendenti, ed è presente in più di 60 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 2014" e nel capitolo "Managing operations for long-lasting success" di "Saipem Sustainability 2014".

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 decommissioning. 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 "Safe operations for people and the environment" di "Saipem Sustainability 2014", nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014", 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 "Competence: the most powerful engine" e "Safe operations for people and the environment" di "Saipem Sustainability 2014", nella sezione di sostenibilità del sito internet e nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014", 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 (entrambi i documenti sono disponibili sul sito internet della Società all'indirizzo www.saipem.com), nei capitoli "Managing operations for long-lasting success" e "Generating value through a Local Content strategy" di "Saipem Sustainability 2014", nella sezione di sostenibilità del sito internet e nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014", 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'individuazione dei principali stakeholder e l'individuazione delle

modalità di coinvolgimento al fine di poter così instaurare un dialogo costruttivo e continuativo.

Maggiori informazioni sono presenti nella politica di Sostenibilità, nei capitoli “Strengthening relations with local communities” e “Generating value through a Local Content strategy” di “Saipem Sustainability 2014”, nella sezione di sostenibilità del sito internet e nella Relazione sulla gestione presente nella “Relazione Finanziaria Annuale 2014”, 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 “Safe operations for people and the environment” di “Saipem Sustainability 2014” e nella Relazione sulla gestione presente nella “Relazione Finanziaria Annuale 2014”, 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 G3.0.

Indicatori economici

Performance economica (EC1, 3-4)

(milioni di euro)	2012	2013	2014
Stipendi e benefit dipendenti	2.041	2.270	2.408
Costi di ricerca e sviluppo	15	14	11
Dividendi distribuiti	330	375	45
Costi operativi	9.832	9.400	10.399
Ricavi della gestione caratteristica	13.369	11.841	12.873
Imposte sul reddito	393	106	118
Piani di anzianità	5.456 (*)	5.871	6.786

(*) 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 sostiene 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 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 26 gennaio 2015 l'Amministratore Delegato-CEO ha presentato al Consiglio di Amministrazione il dettaglio dei principali rischi di Saipem, a esito del secondo 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 2014".

■ Presenza sul Mercato (EC6-7)

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.

(%)	2012	2013	2014
Ordinato a progetto verso fornitori locali di cui in: (*)	57	54	56
America	70	73	63
CSI	81	72	40
Europa	41	45	97
Medio Oriente	51	44	74
Nord Africa	46	38	32
Africa del Sud e Centrale	48	36	27
Oceania e resto dell'Asia	65	69	67

(*) I dati 2012 e 2013 sono stati ricalcolati per l'affinamento della metodologia che permette una maggiore accuratezza.

Nel 2014, su un totale di 10,890 miliardi di euro di ordinato, da cui vanno esclusi 2,696 miliardi di euro destinati a investimenti per asset aziendali e spese di staff, 4,560 miliardi di euro sono stati ordinati a 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. Si può notare una sostanziale riallocazione del procurato locale e globale tra le varie aree geografiche, tuttavia a livello consolidato vi è una piccola variazione rispetto all'anno precedente (nell'anno 2013 la quota di procurato locale è stata del 54%). La riduzione di procurato locale nelle Americhe è sostanzialmente dovuta alla riduzione rispetto all'anno precedente delle attività di sviluppo opere civili nei progetti El Elcino Topolobampo (Messico) e Husky Oil, nonché al termine della posa condotte e cavi sottomarini del progetto Keathley Canyon. Tutte queste attività erano state affidate a fornitori locali.

L'aumento nell'area CSI di procurato globale rispetto all'anno 2013 è associato ai primi step del progetto South Stream, in primo luogo alle attività di preparazione tracciamento solchi per la posa delle pipeline, in secondo luogo a servizi logistici e marini. Per quanto riguarda l'Europa, il progetto di replacement della Saipem 7000, in particolare legato alle attività di installazione jacket e moduli di processo topside, si è svolto in un cantiere europeo e sono stati utilizzati fornitori locali.

Il Medio Oriente ha visto un importante incremento della quota di procurato locale. Ciò è da ritenersi legato in prima istanza all'esecuzione affidata a fornitori locali dei montaggi meccanici associati al progetto Jazan, in secondo luogo alla costruzione di impianti industriali e impianti elettrici legati ai progetti Shah Gas, Jazan e Rabigh.

La riduzione di procurato locale nell'Africa Centrale e del Sud è dovuta alle attività di costruzione degli scafi associati ai vessel del progetto Kaombo, nonché alla progettazione tecnologica e di processo del progetto stesso, poiché al momento le attività non sono ancora svolte in Angola.

(%)	2012	2013	2014
Dipendenti locali	77	77	79
Manager locali	42	43	43

Per quanto riguarda il personale locale, nel 2014 si attesta a 43.126 (78,93%) rispetto ai 40.379 del 2013 (77,42%) e ai 37.285 del 2012 (76,94%), e la percentuale dei manager locali è rimasta costante a quota 43%.

La percentuale di manager locali viene calcolata escludendo i dati di Francia e Italia; l'inclusione di tali Paesi porterebbe a una percentuale del 73% di manager locali. La metodologia utilizzata dimostra con trasparenza e senza distorsioni il costante impegno di Saipem nella promozione del Local Content, anche a livello di posizioni manageriali.

Ulteriori dettagli sulle iniziative implementate nel 2014 sono disponibili nel documento "Saipem Sustainability 2014", nel capitolo "Generating value through a Local Content strategy", nella Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014" e nella sezione "Sostenibilità" del sito web.

Impatti Economici Indiretti (EC8-9)

(milioni di euro)	2012	2013	2014
Spese per iniziative indirizzate alle comunità ospitanti	2,126	2,066	1,992

Nel corso del 2014 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 2014 si conferma il focus sul tema della formazione (31% dello speso) e dello sviluppo socio-economico e promozione del Local Content (35% dello speso).

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 2014 il modello è eseguito per il Canada, la Yard di Guarujá (Brasile) e per il progetto Egina (Nigeria), 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 capitolo "Generating value through a Local Content strategy" di "Saipem Sustainability 2014".

Ambiente

Materie Prime (EN1)

Essendo 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.

Nel 2014 è stato acquistato un totale di 263,1 tonnellate di carta e 8,7 tonnellate di plastica. I dati sono stati monitorati in 11 siti. Per la Giornata Mondiale dell'Ambiente (WED) Saipem ha coniato lo slogan "Efficient Consumption means Green Consumption", frutto delle diagnosi energetiche e della strategia adottata da Saipem nell'ottica di ridurre gli sprechi e i consumi delle risorse naturali. Inoltre è stata promossa, in occasione della stessa giornata, il "Print Less Day" finalizzato a sensibilizzare tutti i colleghi alla riduzione del numero di stampe. Saipem nel 2014 ha intrapreso un processo di due diligence per verificare se i suoi prodotti contengono "Conflict Mineral" (oro, cassiterite, columbite-tantalite, wolframite e i suoi derivati, stagno, tantalio e tungsteno). Un approfondimento su questo argomento è presente nel capitolo "Managing operations for a long-lasting success" di "Saipem Sustainability 2014".

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

		2012	2013	2014
Consumo diretto di energia				
Totale consumo diretto di energia, di cui:	(ktep)	558,2	594,8	536,5
Natural Gas	(ktep)	1,4	1,0	0,9
Heavy Fuel Oil (HFO)	(ktep)	3,2	-	0,004
Intermediate Fuel Oil (IFO)	(ktep)	8,6	28,3	12,7
Light Fuel Oil (LFO)	(ktep)	24,3	32,4	43,2
Diesel	(ktep)	386,0	368,2	321,3
Diesel Marine Oil	(ktep)	129,1	158,8	152,3
Gasoline	(ktep)	5,6	6,1	6,1
Consumo indiretto di energia				
Energia elettrica consumata	(GWh)	155,9	121,2	119,9
Energia rinnovabile				
Energia elettrica prodotta da fonti rinnovabili	(MWh)	271,7	266,3 (*)	310,8
Emissioni totali dirette e indirette di gas a effetto serra				
Emissioni di GHG dirette	(kt CO ₂ eq)	1.542,6	1.538,7	1.420,1
Emissioni di GHG indirette (scopo 2)	(kt CO ₂ eq)	69,7	54,0	49,1
Altre emissioni significative				
Emissioni di SO ₂	(kt)	4,2	4,4	4,2
Emissioni di NO _x	(kt)	26,2	25,8	24,3
Emissioni di CO	(kt)	10,7	11,1	10,6
Emissioni di PM	(kt)	0,7	0,7	0,6
Emissioni di NMVOC	(kt)	1,0	1,0	0,9

(*) 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 2014 il consumo di Intermediate Fuel Oil è diminuito del 55%, in quanto il Castorone, l'unico vessel di Saipem che ne faceva uso, è stato in manutenzione a Singapore. Il mezzo a oggi utilizza Light Fuel Oil e questo ne motiva l'incremento del 33% rispetto all'anno scorso.

La diminuzione del consumo di diesel è dovuta al fatto che alcuni progetti onshore molto "energy intensive" sono conclusi o sono giunti alla fase conclusiva (Jeddah Airport Project, Manifa - Etihad Railway Project, Shah Plant Project).

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.

Nell'anno sono state realizzate 5 valutazioni energetiche nei seguenti asset italiani: gli uffici di Fano e Vibo Valentia, un drilling rig onshore, la Yard di Arbatax e la base logistica di Ravenna. Lo scopo è stato quello di identificare soluzioni tecniche di miglioramento la cui applicazione verrà pianificata per il biennio 2015-2016.

Nel 2014 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 le condizioni meteorologiche e le correnti. Nel 2014 sono state risparmiate circa 403 tonnellate di carburante, evitando così circa 1.260 tonnellate di CO₂.

A livello di investimenti si riporta l'installazione, avvenuta nella metà del 2013, di 60 pannelli solari sul tetto degli uffici e nelle accommodation temporanee della Yard di Guarujá. Il risparmio annuale previsto, relativamente all'anno 2014, è di 151,2 MWh. Un'altra iniziativa significativa è stata realizzata negli uffici di Saipem Croatian Branch in cui sono stati installati, nel 2013, dei temporizzatori programmabili per regolare l'aria condizionata e il riscaldamento. Il risparmio annuale, relativamente all'anno 2014, è di circa 107,9 MWh.

Ulteriori informazioni su queste tematiche sono presenti nella Relazione sulla gestione della "Relazione Finanziaria Annuale 2014".

Acqua (EN8, 10)

		2012	2013	2014
Prelievo totale di acqua per fonte				
Totale prelievo di acqua, di cui:	(10 ³ m ³)	8.245,1	8.740,1	6.318,6
- acqua dolce/da acquedotti	(10 ³ m ³)	4.056,8	5.683,4	3.968,9
- acque da acquifero sotterraneo	(10 ³ m ³)	3.251,8	1.997,8	1.132,7
- acqua da corsi d'acqua superficiali	(10 ³ m ³)	221,3	218,4	116,7
- acqua di mare	(10 ³ m ³)	715,1	840,43	1.100,3
Acqua riciclata e riutilizzata				
Acqua riutilizzata e/o riciclata	(10 ³ m ³)	1.024,8	1.788,2	1.326,1
	(%)	12	20	21

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.

La diminuzione del consumo di acqua è dovuta al fatto che alcuni grossi progetti onshore situati in aree desertiche sono giunti alla conclusione o stanno per concludersi.

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 (yard e basi logistiche) 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.

Biodiversità (EN11-12, 14)

Saipem considera la biodiversità una tematica significativa 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.

A testimonianza dell'impegno della Società per lo sviluppo tecnologico e per realizzare soluzioni di business che contribuiscano a ridurre l'impatto ambientale, soprattutto nelle aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, Saipem è stata premiata nel 2014 per il progetto GNLG (Australia).

Saipem Australia, insieme a Thiess e Santos GLNG Gas Transmission Pipeline, ha ricevuto un premio, indetto dal "Queensland Government Department of Environmental and Heritage Protection and by Queensland University of Technology (QUT)", nella categoria "Innovation in Sustainability Technologies".

Nel 2014 inoltre è stato pubblicato un leaflet che descrive alcune best practice della Società nella protezione della biodiversità, pubblicato sul sito internet www.saipem.com.

Scarichi (EN21)

(10 ³ m ³)	2012	2013	2014
Acqua totale scaricata			
Totale acqua scaricata, di cui:	3.696,3	5.319,4	4.015,7
- acqua scaricata nei sistemi fognari	400,4	616,1	482,6
- acqua scaricata in specchi d'acqua superficiali	572,8	1.543,7	1.007,2
- acqua scaricata in mare	480,3	750,7	950,9
- acqua scaricata in altra destinazione	2.242,6	2.408,9	1.575,0

La diminuzione del volume di acqua scaricata è dovuta al fatto che alcuni grossi progetti onshore situati in aree desertiche sono giunti alla conclusione o stanno per concludersi.

Rifiuti (EN22, 24)

(kt)	2012	2013	2014
Peso totale dei rifiuti per tipologia e per metodi di smaltimento			
Totale rifiuti prodotti, di cui:	257,9	387,4	453,6
- pericolosi smaltiti in discarica	31,9	50,9	32,1
- pericolosi inceneriti	5,3	3,4	3,5
- pericolosi riciclati	13,9	7,8	9,3
- non pericolosi smaltiti in discarica	171,5	282,8	192,4
- non pericolosi inceneriti	4,0	6,0	3,6
- non pericolosi riciclati	31,3	36,5	212,7

L'aumento nella produzione di rifiuti è stato influenzato dalle attività di "dredging" che sono state necessarie per la fase iniziale del progetto South Stream ad Anapa (Russia). In questa fase è stata rimossa una grande quantità di rocce, suolo e materiali dal sito. Parte del suolo è stata riutilizzata nell'ambito dello stesso progetto. La parte in eccesso è stata classificata come rifiuto non pericoloso.

Saipem si impegna a minimizzare la produzione dei rifiuti e a promuovere le best practice già implementate nei siti operativi. Saipem sta sviluppando una nuova tecnologia al fine di minimizzare, in caso di uno sversamento accidentale, la quantità di rifiuti e l'impatto ambientale. Un'altra best practice è rappresentata dalla gestione del progetto di smaltimento della Concordia, descritto nel capitolo "Safe operations for people and the environment" di "Saipem Sustainability 2014".

Sversamenti (EN23)

		2012	2013	2014
Numero di sversamenti				
Totale	(n.)	144	77	50
Sversamenti di sostanze chimiche	(n.)	19	21	14
Sversamenti di sostanze oleose	(n.)	125	56	36
Volume degli sversamenti				
Totale	(m ³)	5,4	67,2	21,6
Sversamenti di sostanze chimiche	(m ³)	1,6	62,7	17,4
Sversamenti di sostanze oleose	(m ³)	3,8	4,5	4,2

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". Si segnala che nel 2013 è stata modificata la metodologia di rendicontazione; infatti vengono monitorati solo gli sversamenti a partire dai 10 litri. La variazione di metodologia, in parte spiega come mai il numero degli sversamenti avvenuti nel 2012 è superiore rispetto a quelli verificatisi nel 2013 e 2014.

Maggiori dettagli sull'approccio della Società nella prevenzione degli spill sono presenti nel capitolo "Safe operations for people and the environment" di "Saipem Sustainability 2014".

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 dei 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 2014 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)	2012	2013	2014
Investimenti HSE	35,4	37,0	39,2
Spese per gestione HSE integrata	39,7	38,6	41,3
Spese per l'ambiente	6,7	7,1	9,6

Si specifica che le spese per la gestione HSE integrata si riferiscono principalmente a spese per la gestione e la formazione del personale HSE Saipem.

Condizioni e Pratiche di Lavoro

Occupazione (LA1-3)

		2012	2013	2014
Totale dipendenti a fine periodo, di cui:	(n.)	48.455	52.157	54.637
- Senior Manager	(n.)	436	431	421
- Manager	(n.)	4.857	4.954	5.012
- White Collar	(n.)	22.148	22.849	23.907
- Blue Collar	(n.)	21.014	23.923	25.297
Dipendenti donne	(n.)	5.331	5.701	5.832
Dipendenti in Paesi extra-Europa	(n.)	37.322	41.793	43.334
Dipendenti con contratto full-time	(n.)	48.227	51.903	54.350
Dipendenti con contratto di lavoro stabile	(n.)	18.025	18.662	19.774
Risoluzioni di risorse chiave	(n.)	3.541	4.581	4.518
Turnover di risorse chiave	(ratio)	-	-	8,01

Nel 2014 si è assistito a un'ulteriore crescita della forza lavoro (5%), dovuta alle necessità di alcuni progetti E&C Onshore, in particolare per quanto concerne le attività in Messico e Canada.

I dipendenti donne sono incrementati di 131 unità (2%) e i dipendenti uomini di 2.349 unità (5%). Per quanto riguarda i dipendenti che ricoprono un ruolo professionale considerato chiave, essi a oggi rappresentano il 36% della forza lavoro, percentuale stabile rispetto al 2013.

Si specifica che un contratto di lavoro stabile viene considerato tale indipendentemente dal Paese e dalla relativa forma contrattuale quando la risorsa ricopre un ruolo chiave per il business.

Il tasso di turnover volontario delle risorse chiave per il business è stato dell'8,01% nel 2014. Se consideriamo solamente il tasso di turnover volontario delle società il cui andamento occupazionale è meno condizionato dal concludersi di progetti (come per esempio Saipem SpA e Saipem SA), il turnover risulta del 6,49%.

Si specifica che il tasso di turnover è stato calcolato come il rapporto tra il numero delle risoluzioni volontarie annue e la media della forza lavoro nell'anno. 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 "Competence: the most powerful engine" del documento "Saipem Sustainability 2014".

Relazioni Industriali (LA4-5)

Il contesto globale in cui Saipem opera, caratterizzato dalla gestione della diversità derivante dai contesti socio-economici, politici, industriali e normativi, configura un approccio che prevede un'attenzione massima alla gestione delle Relazioni Industriali. Saipem, ormai da diversi anni, ha consolidato un modello di Relazioni Industriali volto ad assicurare l'armonizzazione e la gestione ottimale, in accordo con le politiche aziendali, delle relazioni con le organizzazioni sindacali dei lavoratori, con le associazioni datoriali di settore, le istituzioni e gli enti pubblici.

In un'ottica di ulteriore rafforzamento di tale modello partecipativo, in Italia, l'azienda e le organizzazioni sindacali hanno avviato e portato avanti un tavolo volto a definire un Protocollo di Relazioni Industriali, nel quale ribadire la centralità dell'informazione, della negoziazione e del confronto tra azienda e sindacato; tale confronto ha come obiettivo quello di definire il protocollo definitivo entro il primo semestre 2015. Nel 2014 è stato revisionato lo Standard Corporate "Overseas Industrial Relations", che ha visto la stesura di un capitolo specifico dedicato ai Diritti Umani, con l'obiettivo di rafforzare e sottolineare la volontà di Saipem di condurre il suo business sempre nel pieno rispetto dei Diritti Umani. 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.

		2012	2013	2014
Dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	(%)	48	50	53
Ore di sciopero	(n.)	-	61.477	54.456

Su 45.668 dipendenti monitorati, 24.440 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.

Il primo semestre 2014 ha visto la conclusione di un accordo collettivo per il personale impiegato nella Yard di Guarujá in Brasile con una nuova organizzazione sindacale. L'accordo, siglato contemporaneamente al rinnovo di un contratto collettivo già esistente, ha dato seguito alla ridefinizione delle categorie salariali per il personale impiegato nella yard, nonché all'introduzione di un premio di partecipazione come auspicato dalla normativa locale. Alla fine del 2014 sono stati rinnovati due importanti accordi collettivi in Nigeria nei settori energia e costruzione, con adattamenti nella parte normativa di entrambi gli accordi per il rafforzamento dei meccanismi di risoluzione delle dispute industriali. Si segnala inoltre la formazione di un sindacato in rappresentanza della forza lavoro della Yard di Karimun (Indonesia) con il quale è previsto la definizione di un accordo collettivo all'inizio del 2015.

Nel corso del 2014 le ore di sciopero totali del Gruppo Saipem sono diminuite rispetto all'anno precedente. Vi sono state delle giornate di sciopero in Italia, Brasile e Nigeria. Oltre la metà delle ore di sciopero totali si sono avute in Nigeria, dove le giornate di astensione collettiva dal lavoro sono state tre nel mese di giugno e una nel mese di ottobre, su delle vertenze solo in parte attinenti le relazioni di impiego. In Brasile ci sono stati giorni di sciopero nei mesi di aprile e dicembre nella Yard di Guarujá, riguardanti tematiche come il profit sharing e l'implementazione di un piano di trasporti per la yard. Con riferimento alla realtà italiana, gli scioperi si sono focalizzati nella seconda metà dell'anno e hanno riguardato principalmente questioni legate alla dichiarazione di Eni sulla volontà di cedere la quota di maggioranza di Saipem.

Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione "Risorse umane" della Relazione sulla gestione presente nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014".

Salute e Sicurezza (LA6-9)

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); e
- 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 (RLSA). La nomina avviene per elezione; il numero di rappresentanti è previsto dalla legge e dal Contratto Collettivo. Uno specifico accordo sindacale, stipulato tra Saipem e le Organizzazioni Sindacali, definisce le competenze degli RLSA e la loro piena titolarità a svolgere il proprio ruolo anche per i lavoratori assegnati temporaneamente alle attività presso cantieri e siti diversi dalla loro appartenenza.

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.

	2012	2013	2014
LiHS Program			
Fase 1			
Facilitatori formati LiHS	22	23	12
Workshops realizzati	130	113	119
Numero di partecipanti a workshop della fase 1	1.643	1.405	1.591
Fase 2			
Numero di "cascading events"	160	90	179
Numero di partecipanti ai "cascading events"	5.046	2.993	6.449
Fase 3			
"Five Stars train the trainer"	3	6	5
Numero di "Five Stars training"	252	122	345
Numero di partecipanti ai "Five Stars training"	2.373	1.336	3.597
Fase 4			
Numero di "Leading Behaviour Cascading events"	265	167	116
Numero di partecipanti ai "Leading Behaviour Cascading events"	9.617	5.930	3.875

I dati LiHS sono aggiornati su base periodica, non necessariamente in linea con l'anno di calendario. Dei cambiamenti possono verificarsi da un anno all'altro.

Maggiori informazioni sul programma LiHS sono presenti nel capitolo "Safe operations for people and the environment" del documento "Saipem Sustainability 2014".

Sicurezza sul lavoro

		2012	2013	2014
Man-hours worked	(milioni di ore)	321,99	298,05	265,81
Fatal accidents	(n.)	3	6	1
Lost Time Injuries	(n.)	99	71	73
Days lost	(n.)	5.625	3.611	3.696
Total Recordable Incidents	(n.)	342	344	289
Tasso di assenteismo	(%)	-	2,2	4,0
LTI Frequency Rate	(ratio)	0,32	0,26	0,28
TRI Frequency Rate	(ratio)	1,06	1,15	1,09
Tool Box Talks	(n.)	781.401	925.017	891.256
Safety hazard observation cards	(n.)	575.611	701.329	908.340
HSE meetings	(n.)	45.287	45.376	41.136
Job Safety Analysis	(n.)	390.721	239.455	256.345
HSE inspections	(n.)	258.875	301.820	285.118

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; e
- 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.

Per un commento sulla performance di sicurezza si fa riferimento al capitolo "Safe operations for people and the environment" di "Saipem Sustainability 2014".

Promozione della salute

(n.)	2012	2013	2014
Dosi di vaccino somministrate ai dipendenti e subcontrattisti	9.124	7.607	9.010
Personale medico	558	545	587
Consulti medici	85.361	90.923	107.890
Visite di idoneità	36.518	42.519	47.048
Malattie professionali denunciate	7	10	13
Casi di rimpatrio	170	159	178
Siti in cui l'H-Factor program è stato implementato (*)	24	37	48
Workshop Choose Life	-	87	315

(*) Si specifica che i numeri riportati sono cumulativi.

Saipem considera la salute e il benessere dei suoi dipendenti dei valori indiscutibili. Si impegna costantemente a rafforzare il Sistema di Gestione della Salute.

Nel 2014 sono state effettuate 47.048 visite di idoneità, con un incremento dell'11% rispetto al 2013, e sono state somministrate 9.010 dosi di vaccino (principalmente contro Epatite A e B, Tetano, Febbre Tifoide, Influenza e Febbre Gialla).

La Società organizza numerose iniziative indirizzate ai propri dipendenti per la promozione della salute, come ad esempio:

- iniziative per la prevenzione di malattie cardio-circolatorie. Il 23% dei casi di rimpatrio del 2014 sono associate a patologie cardio-circolatorie. L'approccio adottato da Saipem si basa sulla promozione di uno stile di vita sano e sulla valutazione del rischio tramite un monitoraggio complessivo dello stato di salute dei dipendenti. Nel 2007 Saipem ha lanciato il programma di Telecardiologia con lo scopo di fornire assistenza ai siti remoti. Nel 2014 i siti coperti sono 55 e complessivamente hanno trasmesso 3.642 ECG (elettrocardiogramma); di questi 142 sono stati trattati come potenziali emergenze cardiache e quindi prontamente analizzati da specialisti;
- 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. Dal 2011 il programma H-Factor è stato implementato in 48 siti operativi, in 11 dei quali è stato introdotto nel 2014. Il secondo programma è imperniato su un workshop di circa due ore, in cui viene anche 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 2014 il 100% dei dipendenti non immuni operanti in tali zone hanno seguito il corso;
- a livello Italia, Saipem ha adottato dal 2008 il servizio "Pre-Travel Counselling" che si rivolge ai dipendenti in partenza per viaggi di lavoro all'estero. In questi incontri vengono date informazioni circa la situazione epidemiologica del Paese in cui si è diretti e vengono consigliati gli eventuali vaccini da effettuare. Dall'inizio del programma sono stati formati 7.200 dipendenti sul rischio associato al Paese di destinazione; e
- nel 2014 Saipem SpA (sedi italiane) ha aderito al programma "Workplace Health Promotion" (WHP) validato dalla regione Lombardia. Tale programma è il risultato degli sforzi congiunti dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle istituzioni locali. Lo scopo è migliorare la salute e il benessere nei luoghi di lavoro. Si prevede un percorso di realizzazione di buone pratiche efficaci nel campo della promozione della salute. Il programma WHP, della durata di tre anni, prevede lo sviluppo di attività in 6 aree tematiche: promozione di un'alimentazione corretta, contrasto al fumo di tabacco, promozione dell'attività fisica, sicurezza stradale e mobilità sostenibile, alcool e dipendenze, benessere personale e sociale e conciliazione famiglia e lavoro.

Nei capitoli "Safe operations for people and the environment" e "Strengthening relations with local communities" del documento "Saipem Sustainability 2014" sono presenti più dettagli sull'approccio di Saipem per la promozione della salute dei suoi dipendenti e delle comunità locali.

Formazione (LA10)

(ore)	2012	2013	2014
Formazione			
Totale ore di formazione, di cui:	2.285.191	2.354.493	2.615.706
HSE	1.687.258	1.508.601	1.445.829
Capacità e competenze manageriali	72.931	77.017	48.425
IT e lingue	95.680	120.841	100.106
Competenze tecniche professionali	429.322	648.034	1.021.346

Nel 2014 il numero totale di ore di training erogato è aumentato dell'11% rispetto al 2013. Nell'anno i due filoni su cui ci si è maggiormente focalizzati sono stati:

- la formazione tecnica che con 1.021.346 ore erogate ha visto un incremento del 57% rispetto all'anno precedente, in particolar modo in Arabia Saudita (che rappresenta circa il 18% delle ore lavorate). Si precisa che il filone "Other Professional Skills" è stato aggregato all'interno del filone "Technical Professional Skills"; e
- la formazione HSE che, sebbene in numero assoluto sia diminuita del 4% rispetto al 2013, è aumentata in rapporto alle ore lavorate. Nel 2014 sono state erogate 5,44 ore ogni 1.000 ore lavorate, mentre nel 2013 sono state 5,06. Sul totale di 1.445.829 ore di HSE training, 566.684 sono state erogate ai subcontrattisti. Si specifica inoltre che le ore del 2013 e del 2012 sono state ricalcolate per un affinamento del processo di raccolta dati.

Per quanto riguarda le ore indirizzate ai dipendenti Saipem (circa 2 milioni di ore), il 70% delle ore di formazione è stato indirizzato ai blue collar (che rappresentano il 46% della forza lavoro), il 23% ai White Collar (il 44% della forza lavoro), il 6,5% ai Manager (il 9% della forza lavoro) e lo 0,5% ai Senior Manager (l'1% della forza lavoro).

Nei capitoli "Safe operations for people and the environment" e "Strengthening relations with local communities" del documento "Saipem Sustainability 2014" sono presenti più dettagli sull'approccio di Saipem per la promozione della salute dei suoi dipendenti e delle comunità locali.

■ Sviluppo delle persone (LA11-12)

		2012	2013	2014
Valutazione delle competenze				
Valutazione delle competenze su:	(n.)	2.605	3.118	3.495
- competenze manageriali	(n.)	54	22	32
- valutazione del potenziale	(n.)	118	257	247
- competenze tecniche	(n.)	2.184	2.640	3.135
- valutazione del potenziale per esperti	(n.)	249	199	81
Valutazione delle performance				
Valutazione delle performance a cui sono sottoposti i dipendenti, di cui:	(n.)	23.498	22.411	28.787
	(%)	48	43	53
- Senior Manager	(n.)	436	406	426
- Manager	(n.)	2.965	1.905	5.359
- White Collar	(n.)	10.774	10.945	15.968
- Blue Collar	(n.)	9.323	9.155	7.034

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.

Per il 2014 si registra un incremento del numero delle valutazioni delle performance a livello di Gruppo. In particolare si nota un incremento per i Manager e i White Collar. Il trend incrementale, in via generale, si giustifica con il lancio del nuovo processo di performance management volto a rendere la gestione delle prestazioni un processo diffuso e tracciato a livello worldwide: tra le caratteristiche distintive la facilità di compilazione delle schede di valutazione, la tracciatura dell'intero processo a sistema, l'estendibilità dello strumento a tutti i ruoli e a tutti i contesti.

Nel 2014 è stato creato un team integrato che si è dedicato a un'attività di rilancio della mappatura, dello sviluppo e del monitoraggio delle competenze, cominciando l'analisi da un primo gruppo di cinque ruoli chiave: Drilling Superintendent, Project Manager Offshore, Construction Manager Onshore, Procurement Manager e Project Technical Manager. Le informazioni raccolte sono confluite in una dashboard di sintesi in grado di rielaborarle e rappresentarle in diverse forme, consentendo un'agevole analisi in termini di qualità e quantità delle competenze espresse dalle persone, così come del tipo di esperienze maturate su tipologia di progetti, aree geografiche, tecnologie, etc.

È all'interno e a integrazione di questo scenario che si colloca un'altra attività avviata nel 2014, l'aggiornamento dei sentieri di carriera manageriale e tecnica volti proprio a definire le esperienze e le competenze chiave per i passaggi da un ruolo a un altro e le relative azioni operative a supporto. Anche in questo caso un team di lavoro integrato si è dedicato inizialmente alla definizione del modello dei sentieri di sviluppo e in un secondo momento alla sua applicazione a due aree professionali pilota: Commerciale e Procurement.

Maggiori informazioni sulla formazione e lo sviluppo delle persone sono presenti nel capitolo "Competence: the most powerful engine" di "Saipem Sustainability 2014".

Diversità e Pari Opportunità (LA13-15)

Diversità di genere

		2012	2013	2014
Presenza femminile				
Occupazione femminile	(n.)	5.331	5.701	5.832
Donne Senior Manager	(n.)	16	19	20
Donne Manager	(n.)	606	653	684
Compensation				
Rapporto tra stipendio base delle donne rispetto allo stipendio base degli uomini, per categoria:				
- Senior Manager	(%)	79	89	91
- Manager	(%)	90	91	87
- White Collar	(%)	89	92	94
- Blue Collar	(%)	128	116	138

Diversità generazionale

(n.)	2012	2013	2014
Fasce di età			
Dipendenti con età minore di 30 anni	9.140	9.820	10.480
di cui donne	1.399	1.405	1.408
Dipendenti con età tra 30 e 50 anni	31.230	33.524	35.264
di cui donne	3.341	3.628	3.822
Dipendenti con età maggiore di 50 anni	8.085	8.813	8.893
di cui donne	591	668	668

Diversità culturale

(n.)	2012	2013	2014
Multiculturalità			
Nazionalità rappresentate nella popolazione dei dipendenti	124	126	131

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, la percentuale delle donne che ricoprono una posizione manageriale rispetto al totale delle donne rimane pressoché invariata (12%). La percentuale delle donne manager rispetto al totale è del 13% con un incremento rispetto al 2013 dell'1%.

Per quanto riguarda compensation, l'indicatore è stato calcolato come rapporto tra stipendio medio di una donna rispetto allo stipendio medio di un uomo per categoria di appartenenza. Dall'analisi delle retribuzioni medie per Paese e per categoria si evidenzia sempre più una maggiore attenzione nell'attuazione di interventi volti ad allineare le retribuzioni o a ridurre il gender pay gap, anche se le variazioni del manpower, soprattutto se rilevanti, possono determinare disallineamenti di retribuzione a livello di analisi globale.

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 del figlio o di un familiare e 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 991 dipendenti nel 2014 hanno usufruito del congedo parentale per un totale di circa 51.000 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 di 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 2014 sono stati effettuati audit su 22 nuovi fornitori in Cina e India. Inoltre sono stati analizzati nel dettaglio i questionari di qualifica di 401 fornitori, selezionati secondo la classe merceologica e le nazioni a potenziale rischio, chiedendo se necessario ulteriori dettagli e documentazione aggiuntiva.

(n.)	2012	2013	2014
Audit a fornitori sui diritti dei lavoratori	19	24	25

A partire dal 2013 sono effettuati anche degli audit di follow-up su alcuni fornitori analizzati precedentemente. Gli audit di follow-up sono stati 2 nel 2013 e 3 nel 2014. Complessivamente, dall'inizio della campagna (2011), sono stati effettuati 85 audit.

Maggiori dettagli si possono trovare nel capitolo "Generating value through a Local Content strategy" e "Managing operations for long-lasting success" di "Saipem Sustainability 2014" 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.

La funzione Internal Audit assicura che siano effettuate tutte le opportune verifiche sui fatti segnalati, attraverso una o più delle seguenti attività, garantendo che tali fasi siano svolte nel minor tempo possibile e nel rispetto della completezza e accuratezza delle attività istruttorie. Le attività istruttorie si compongono delle seguenti fasi: (a) verifica preliminare; (b) accertamento; (c) audit; e (d) monitoraggio azioni correttive.

Viene inoltre predisposto un report trimestrale sulle segnalazioni che viene trasmesso alle seguenti persone/funzioni appartenenti a Saipem SpA: il Presidente, il Chief Executive Officer, il Collegio Sindacale, la Società di Revisione, i membri del Comitato Segnalazioni e l'Anti-Corruption Legal Support Unit. Il Collegio Sindacale, in fase di esame del report trimestrale segnalazioni, valuta l'eventuale trasmissione al Comitato per il Controllo e Rischi dei fascicoli di segnalazioni ritenuti significativi ai fini dell'impatto sul Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi. Inoltre, a valle dell'esame da parte del Collegio Sindacale, il report trimestrale segnalazioni viene trasmesso, per le segnalazioni di rispettiva competenza, all'Organismo di Vigilanza, ai Chief Operating Officers e al Chief Financial and Compliance Officer, limitatamente alle segnalazioni relative a fatti rilevanti risultate fondate o a tematiche riguardanti contabilità, revisione contabile, controlli interni sull'informativa finanziaria e frodi inerenti tali aspetti.

(n.)	2012	2013	2014
Numero di fascicoli			
Totali, di cui:	38	58	67
- fondati o parzialmente fondati	11	10	7
- infondati	27	32	19
- aperti	-	16	41

I dati del triennio sono aggiornati al 31 dicembre 2014.

Qui di seguito un dettaglio di alcune categorie di fascicoli:

(n.)	2012	2013	2014
Fascicoli su casi di discriminazione			
Totali, di cui:	4	4	5
- fondati o parzialmente fondati	-	2	-
- infondati	4	2	1
- aperti	-	-	4
Fascicoli relativi ai diritti dei lavoratori			
Totali, di cui:	10	17	19
- fondati o parzialmente fondati	1	1	1
- infondati	7	13	6
- aperti	2	3	12

I dati sono aggiornati al 31 dicembre 2014.

Nel corso del 2014 sono stati aperti cinque fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di discriminazione, di cui quattro ancora aperti e uno chiuso. Tutti i cinque fascicoli sono stati trasmessi ai Compliance Committee delle società interessate alle segnalazioni e, con riferimento al fascicolo di segnalazione chiuso, il Compliance Committee competente, sulla base degli accertamenti condotti, ha deliberato la sua chiusura ritenendo che non sussistano fattispecie di violazione del Codice Etico con riferimenti ai fatti segnalati. In relazione a tale esito non sono state implementate azioni correttive.

Si evidenzia, inoltre, che nel corso del 2014 sono stati chiusi i tre fascicoli di segnalazione del 2013 aventi per oggetto comportamenti discriminatori, che risultavano ancora aperti in sede di ultimo reporting. Una segnalazione è risultata non fondata, mentre altre due sono risultate fondate e sono state implementate azioni migliorative consistenti in sanzioni disciplinari nei confronti degli attori dei comportamenti discriminatori segnalati.

Nel corso del 2014 sono stati aperti diciannove fascicoli di segnalazione relativi a tematiche di Diritti Umani, di cui dodici ancora aperti e i restanti sette chiusi: in sei casi la segnalazione non è risultata fondata, mentre nell'ultimo caso, avente per oggetto comportamenti di molestia sessuale e mobbing nei confronti di una dipendente, sono state implementate azioni correttive a sua tutela; inoltre, con riferimento a tre fascicoli di segnalazione chiusi come non fondati, sono comunque state implementate azioni correttive tese a creare, in un caso, un ambiente lavorativo più rispettoso e collaborativo e nei restanti due a risolvere problematiche di gestione del rapporto di lavoro dei due segnalanti.

Inoltre, nel corso del 2014 sono stati chiusi sette dei dieci fascicoli di segnalazione che nel reporting 2013 risultavano ancora aperti; tutti sette sono risultati non fondati e non hanno determinato azioni correttive, tranne in un caso in cui sono state promosse azioni migliorative dell'ambiente lavorativo.

Security (HR8, 10)

Nella gestione delle attività di Security, Saipem pone la massima attenzione nel rispetto dei Diritti Umani. A testimonianza di ciò, Saipem dal 2010 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. A oggi le clausole contrattuali sui Diritti Umani sono state fatte inserire nelle "general terms and conditions" e quindi inserite in tutti i contratti.

		2012	2013	2014
Contratti con fornitori di Security con clausole sui Diritti Umani	(%)	72	84	100

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.

Nel dicembre 2014 è stato erogato un training sui Diritti Umani e le pratiche di lavoro al personale di Security nella Yard di Karimun (Indonesia). Nel 2015 si sta lavorando per estendere questa formazione anche in altre sedi della Società.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Managing operations for long-lasting success" di "Saipem Sustainability 2014".

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.

Nel corso del 2014 Saipem non è stata coinvolta in conflitti con le comunità locali e le popolazioni indigene.

Maggiori informazioni sono presenti nel capitolo "Strengthening relations with local communities" di "Saipem Sustainability 2014".

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

Saipem al fine di ridurre il rischio di esposizione a fonti di corruzione 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 aggiornate/emesse nel 2014 vi sono le seguenti:

- le Management System Guideline "Affari Societari", "Risk Management Integrato", "Rapporti Istituzionali", "Comunicazione Esterna", "Processo ICT", "Investor Relations", "Sustainability Stakeholders Engagement and Community Relations"; e
- le procedure standard "Segnalazioni, anche anonime, ricevute da Saipem SpA e da società controllate in Italia e all'estero", "Omaggi", "Spese di attenzione verso i terzi", "Affidamento e Gestione di Incarichi per Servizi Notarili".

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.)	2012	2013	2014
Dipendenti formati su tematiche di compliance, governance, etica e Anti-Corruzione	1.737	1.351	1.353
Ore di formazione effettuate su tematiche di compliance, governance, etica e Anti-Corruzione	4.523	3.273	3.218

Si specifica che le ore di formazione effettuate e i dipendenti formati sono stati ricalcolati per il 2012 e il 2013 a seguito di un affinamento della metodologia.

Maggiori dettagli sulle misure preventive di episodi di corruzione sono disponibili nel capitolo "Managing operations for long-lasting success" del documento "Saipem Sustainability 2014" e nella "Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2014".

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 2014 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. Il 17 settembre 2013 il Tribunale di Milano ha depositato le motivazioni della sentenza di condanna nei confronti di Saipem, la quale ha successivamente presentato appello avverso la sentenza di primo grado.

Il 21 novembre 2014 si è celebrata l'udienza avanti la Corte d'Appello di Milano all'esito della quale la Corte ha rinviato al 19 febbraio 2015 per la lettura della sentenza. Il 19 febbraio 2015 la Corte d'Appello di Milano ha confermato la sentenza con la quale il Tribunale di Milano l'11 luglio 2013 aveva dichiarato Saipem SpA responsabile dell'illecito amministrativo ascritto. Saipem ricorrerà in Cassazione avverso la decisione della Corte d'Appello. Saipem è stata coinvolta nel procedimento relativo alle attività del Consorzio TSKJ in Nigeria nel periodo 1994-2004, solo perché nel 2006 Saipem SpA ha acquistato Snamprogetti SpA, società controllante Snamprogetti Netherlands BV, che detiene una partecipazione del 25% nel Consorzio TSKJ.

Le decisioni del Tribunale di Milano e della Corte d'Appello di Milano non hanno, in ogni caso, alcun impatto economico su Saipem, poiché Eni SpA, in occasione della cessione di Snamprogetti SpA, si era impegnata a indennizzare Saipem per le perdite a danno di quest'ultima con riferimento alla vicenda TSKJ.

Maggiori dettagli sono disponibili nella sezione "Contenziosi" della "Relazione Finanziaria Annuale 2014".

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 2014").

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, alla qualità, all'HSE e alla sostenibilità; la sezione intende valutare la capacità di Saipem nelle relazioni con le comunità e nella promozione del Local Content.

Nel 2014 Saipem ha ricevuto 104 questionari da clienti di progetti onshore, offshore e drilling. I risultati principali sono:

		2012	2013	2014
Questionari di Customer Satisfaction ricevuti	(n.)	84	71	104
Punteggio medio di soddisfazione del cliente (su un punteggio che va da 1 a 10)		8,09	7,75	8,14
Punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di Sostenibilità (*) (su un punteggio che va da 1 a 10)		7,74	7,52	7,63

(*) Si specifica che il numero di questionari considerati per il calcolo del punteggio medio di soddisfazione del cliente su tematiche di sostenibilità è 82.

Relazione della Società di Revisione



Reconta Ernst & Young S.p.A.
Via della Chiesa, 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 2014" del Gruppo Saipem denominato "La Performance di Sostenibilità 2014"

Agli Azionisti della
Saipem S.p.A.

1. Abbiamo effettuato la revisione limitata dell'addendum alla "Relazione Finanziaria Annuale 2014" del Gruppo Saipem denominato "La Performance di Sostenibilità 2014" (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 2014, sul quale abbiamo emesso la nostra relazione di revisione in data 2 aprile 2015 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 00991231003
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 Saipem do Brasil Serviços de Petróleo Ltda, presso la sede di Rio de Janeiro (Brasile) e verifiche presso il sito produttivo di Guarujá (Brasile);
 - 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.

Gli Amministratori hanno riesposto alcuni dati comparativi relativi agli esercizi precedenti, rispetto ai dati precedentemente presentati e da noi assoggettati a revisione limitata, sui quali avevamo emesso le nostre relazioni in data 3 aprile 2013 ed 8 aprile 2014. Le modalità di rideterminazione dei dati comparativi e la relativa informativa sono stati da noi esaminati ai fini dell'emissione della presente relazione.

3. Sulla base di quanto svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che l'Addendum "La Performance di Sostenibilità 2014" incluso nella "Relazione Finanziaria Annuale 2014" 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, 2 aprile 2015

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